

## **Dampak Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Muamalat Kantor Cabang Palembang**

Hendri Nur Alam<sup>1</sup>, Findella Janitra<sup>2</sup>  
Universitas Muhammadiyah Palembang  
Jl. A. Yani Kampus B Palembang  
[hendri\\_nur@umpalembang.ac.id](mailto:hendri_nur@umpalembang.ac.id)  
nuralamp@gmail.com

### **ABSTRACT**

*This study takes the title Impact of Discipline Regulations on the Performance of Bank Muamalat Palembang Branch Employees. Research Objectives To test the partial effect of work discipline regulations on employee performance at Bank Muamalat Palembang Branch Office. The research conducted is quantitative research with a correlational approach. This primary data was directly carried out by researchers using a questionnaire at the Branch Office of Bank Muamalat Palembang, secondary data are data sources that do not directly provide data to data collectors.*

*Based on the research above, the researcher concluded that there was an effect of work discipline regulations on employee performance, this was tested with a validity level above 0.3494, with reliability test results of  $0.912 > 0.60$ , the linearity test obtained a value of  $0.447 > 0.05$ , so the multicollinearity test produced a value tolerance  $1 > 0.10$  and VIP value  $1 < 10$ . The form of linear regression is  $Y = 37.362 + 0.550$  Regulation of work discipline, the results of the T test obtained  $t_{count} > t_{table}$  ( $8.621 > 2.045$ ) with a significance of  $0.000 < 0.05$ , the F test yields a value  $74.327$  ( $F_{count}$ )  $> 3.32$  ( $F_{table}$ ), and the coefficient of determination is 70.3%. Conclusion Work discipline regulations have a partial effect on the Performance of Bank Muamalat Palembang Branch Office Employees.*

*Keywords: Regulations, Work Discipline, Employees, Bank Muamalat*

### **ABSTRAK**

Penelitian mengambil judul Dampak Peraturan Disiplin Terhadap Kinerja karyawan di Bank Muamalat Cabang Palembang. Tujuan penelitian Untuk menguji pengaruh secara parsial peraturan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Kantor Cabang Palembang. Penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif serta pendekatan korelasional. Data primer ini langsung dilakukan oleh peneliti menggunakan kuisioner di Bank Muamalat Kantor Cabang Palembang. data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.

Berdasarkan penelitian di atas, peneliti menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh dari peraturan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini telah di uji dengan tingkat kevalidan di atas 0,3494, dengan hasil uji reliabel  $0,912 > 0,60$ , uji linearitas memperoleh nilai sebesar  $0,447 > 0,05$ , uji Multikolinieritas menghasilkan nilai tolerance sebesar  $1 > 0,10$  dan nilai VIP sebesar  $1 < 10$ , bentuk regresi linearnya  $Y = 37,362 + 0,550$  Peraturan disiplin kerja, hasil uji T yakni  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8,621 > 2,045$ ) dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , Uji F menghasilkan nilai sebesar  $74,327$  ( $F_{hitung}$ )  $> 3,32$  ( $F_{tabel}$ ), dan nilai koefisien determinasi sebesar 70,3%. Kesimpulan Peraturan disiplin kerja berdampak secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Palembang.

**Kata Kunci:** Peraturan, Disiplin Kerja, Karyawan, Bank Muamalat

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia atau *manpower*, merupakan kemampuan yang dimiliki setiap manusia. Sumber daya manusia terdiri dari daya pikir dan daya fisik manusia. Tegasnya kemampuan manusia ditentukan oleh daya pikir dan daya fisiknya. Sumber daya manusia atau manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan.

Peralatan yang handal atau canggih sekalipun tanpa peran aktif sumber daya manusia, tidak berarti apa-apa. Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu.<sup>1</sup>

Salah satu bagian investasi atau unsur terbesar suatu organisasi terutama organisasi ekonomi seperti perusahaan adalah sumber daya manusia. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.<sup>2</sup>

Dalam setiap jalannya organisasi selalu terdapat orang-orang yang beraktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Orang-orang tersebut adalah karyawan yang ada di dalamnya yang memiliki peranan penting pada kemajuan perusahaan. Dengan kata lain, betapapun besarnya organisasi dan kuatnya modal dana yang dimiliki, tidak akan ada “nilai tumbuh” apabila tidak digunakan oleh manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang dibutuhkan oleh konsumen. Tegasnya betapapun besarnya modal yang ditanamkan tetap merupakan “benda tak bernilai” jika tidak dikelola dan diolah secara profesional. Untuk itu, disadari bahwa modal hanya akan ada artinya apabila perhatian yang besar diberikan kepada sumber daya manusia yang mengelola modal tersebut.<sup>3</sup>

Oleh sebab itu kemajuan dan tumbuh kembangnya suatu perusahaan tergantung pada sumber daya manusianya. Perkembangan terbaru dalam memandang sumber daya manusia bukan hanya sebagai sumber daya manusia belaka, melainkan lebih merupakan modal atau asset bagi institusi atau organisasi. Menurut Nawawi, sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non material / non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, PT. Bumi Aksara, 2003), hal. 244.

<sup>2</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2013), hal. 47

<sup>3</sup> Ni Kadek Suryani, Jhon FoEh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bali: Nilacakra, 2019), hal. 1

<sup>4</sup> Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. Ke-1, (Jember: STAIN Jember Press, 2013), hal, 2.

Dalam rangka meningkatkan efektifitas sumber daya manusia di dalam organisasi, manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan yang bertujuan agar memberikan kepada organisasi suatu kerja yang efektif.<sup>5</sup> Dengan demikian, sumber daya manusia dapat diartikan serangkaian kegiatan manajemen mulai dari rekrutmen hingga kesejahteraan karyawan dalam mencapai tujuan bersama.<sup>6</sup>

Untuk mencapai tujuan bersama organisasai, faktor penting harus diperhatikan adalah sumber daya manusia. Manajemen sumber manusia bertugas dan mempertahankan agar karyawan memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja. Pada umumnya karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan hasil yang maksimal dan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Mengingat begitu besarnya peran dan kedudukan sumber daya manusia sebagai karyawan dalam menjalankan kegiatan usaha perusahaan, maka diperlukan peraturan disiplin kerja yang tinggi dan rasa tanggung jawab. Peraturan disiplin kerja dan peraturan tanggung jawab karyawan dapat mempercepat tujuan perusahaan. Peraturan disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri setiap karyawan. Kesadaran karyawan diperlukan dengan mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan.

Di dalam suatu perusahaan, peraturan disiplin kerja dan peraturan tanggung jawab merupakan faktor penting yang harus dimiliki karyawan guna untuk mencapai kinerja yang maksimal. Seperti halnya Bank Muamalat Kantor Cabang Palembang. Bank Muamalat Kantor Cabang Palembang merupakan bagian dari perbankan nasional. Keyakinan pada kebenaran perekonomian dan kegiatan yang sesuai dengan syariah, dan penerimaan masyarakat atas kegiatan perbankan syariah telah memberikan semangat kepada Bank Muamalat Kantor Cabang Palembang untuk memberikan pelayanan terbaik dengan berlandaskan empat prinsip operasional, yaitu: keadilan, kemitraan, keterbukaan, dan universalitas yang berorientasi pada pelayanan seluruh golongan masyarakat tanpa membedakan latar belakang suku, agama, dan ras.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas penulis merasa penting untuk melakukan penelitian tentang “ **Dampak Peraturan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Muamalat Kantor Cabang Palembang**” hal ini untuk mengetahui lebih jauh

---

<sup>5</sup> Ibid, hal.7

<sup>6</sup> Novia Ruth Silaen, **et. Al**, Kinerja Karyawan, Cet. Ke-1, (Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2021), hal. 161.

apakah peraturan disiplin kerja dan peraturan tanggung jawab berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

### **Pembatasan Masalah**

Dalam penelitian ini, peneliti membatasi studinya pada peraturan disiplin kerja karyawan di lingkungan Bank Muamalat Kantor Cabang Palembang.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut: Apakah dampak peraturan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Kantor Cabang Palembang? Penelitian ini juga bertujuan untuk menguji dampak secara parsial peraturan disiplin kerja terhadap kinerja .

## **PEMBAHASAN**

### **Peraturan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument, penulis menggunakan analisis dengan spss dan berikut hasil pengujiannya.

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengukur tingkat kebenaran dan kemampuan indikator dalam mengukur variabel. Untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $N-2$  dalam hal ini  $N$  adalah jumlah sampel. Dalam kasus ini besarnya  $df$  dapat dihitung  $32-2$  atau  $df = 30$  dengan alpha 0,05 didapat  $r_{tabel}$  0,3494 jika  $r_{hitung}$  (untuk tiap-tiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *corrected item* pertanyaan total *correlation*). Kriteria yang digunakan untuk menunjukkan kevalidan indikator adalah dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ , dimana nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  indikator dinyatakan valid. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Dengan jumlah item 20 soal, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dianggap valid karena memiliki nilai *corrected item total correlation* lebih dari 0,3494.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji akurasi dan ketepatan dari pengukurannya. Instrumen reliabel bisa menggunakan batas nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ . Jika reliabilitas kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan jika lebih maka dapat diterima.

**Tabel 2**  
**Reliabilitas Peraturan disiplin kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.912	20

Hasil pengolahan data di atas menunjukkan bahwa nilai *r* hitung *Cronbach Alpha*  $0.912 > 0,60$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang dilampirkan adalah reliabel.

**2. Uji Asumsi Klasik**

Sebelum dilakukan pengujian regresi berganda terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu perlu dilakukan suatu pengujian untuk mengetahui ada tidaknya pelanggaran terhadap asumsi-asumsi klasik. Hasil pengujian yang baik adalah pengujian yang tidak melanggar asumsi- asumsi klasik yang mendasari model regresi linier berganda. Asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi, uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

Asumsi normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik yaitu dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Dalam pengujian ini, data dikatakan terdistribusi secara normal apabila hasil dari (sig)  $> 0,05$ .

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters <sup>a.,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.00454015
Most Extreme	Absolute	.108
Differences	Positive	.108
	Negative	-.091
Kolmogorov-Smirnov Z		.692
Asymp. Sig. (2-tailed)		.724

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Pada tabel di atas terlihat bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) adalah 0.724 dan di atas nilai signifikan (0.05) dengan kata lain variabel residual berdistribusi normal. Melalui hasil uji normalitas yang dilakukan, maka dengan demikian secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai observasi data telah terdistribusi normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test For Linierity* pada taraf signifikansi (*linearity*) > 0,05.

**Tabel 4**  
**Uji Linieritas**

ANOVA Table

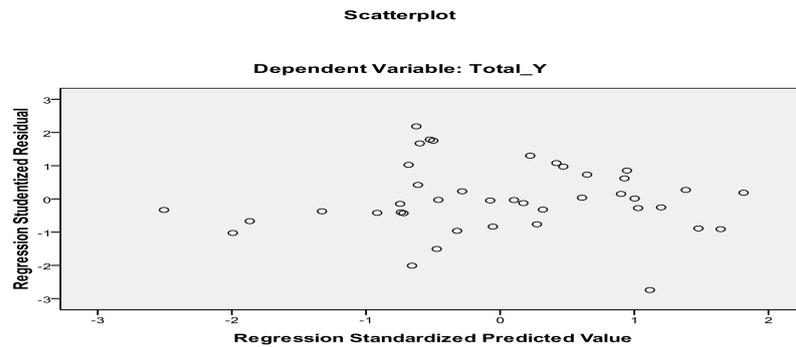
			Sig.
Kinerja Karyawan *	Between Groups	(Combined)	.841
Peraturan disiplin kerja		Linearity	.447
		Deviation from Linearity	.839
Within Groups			
Total			

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar  $0,447 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan antara variabel peraturan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan terdapat hubungan yang linier..

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independent. Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi diantara variabel bebas. Berdasarkan aturan *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*, maka apabila nilai  $VIF < 10$  atau  $tolerance > 0,10$  maka dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas. Nilai *Tolerance* untuk variabel Peraturan disiplin kerja sebesar  $1 > 0,10$  dan nilai VIF sebesar  $1 < 10$ , sehingga variabel peraturan disiplin kerja dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

d. Uji Heterokedastisitas



**Gambar 1**

**Hasil Uji Heterokedastisitas**

Dari Gambar 1 tidak menunjukkan pola atau bentuk tertentu, tampak titik menyebar secara acak serta data menyebar secara merata di atas sumbu X maupun di atas sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi linier.

**3. Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (peraturan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Hasil dari penggunaan analisis regresi berganda dapat digunakan untuk memutuskan naik atau menurunnya nilai dari variabel bebas yang dapat dilakukan melalui menaikkan atau menurunkan keadaan variabel bebas. Hasil analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 6**  
**Hasil Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.362	13.404		2.787	.009
	Peraturan disiplin kerja	.550	.165	.521	3.339	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari Tabel di atas menunjukkan bahwa model persamaan regresi berganda untuk memperkirakan keputusan yang dipengaruhi oleh peraturan disiplin kerja. Bentuk regresi liniernya adalah sebagai berikut:

$$Y = 37,362 + 0,550 \text{ Peraturan disiplin kerja}$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (a) adalah 37,362 artinya apabila variabel bebas (Peraturan disiplin kerja) bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan adalah 37,362. Hal ini menunjukkan tanpa adanya Peraturan disiplin kerja maka karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Palembang tidak akan maksimal kinerjanya dalam bekerja.
- b. Nilai koefisien regresi variabel Peraturan disiplin kerja bernilai positif sebesar 0,550 artinya jika Peraturan disiplin kerja mengalami peningkatan sebesar 1%, maka akan menaikkan Peraturan disiplin kerja sebesar 0.550 dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai tetap.

## 1. Uji Hipotesis

### a. Uji T (Pengujian Secara Parsial)

Uji T dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial (individu) dari variabel bebas (peraturan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Secara parsial pengaruh dari variabel bebas tersebut terhadap Keputusan ditunjukkan pada tabel berikut :

**Tabel 7**  
**Hasil Uji T (T-Test) Parsial**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.272	7.096		2.998	.005
Peraturan disiplin kerja	.743	.086	.844	8.621	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Besarnya angka  $t_{tabel}$  dengan ketentuan  $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$  (uji 2 sisi) dan  $df = (n-k-1)$  atau  $(32-2-1) = 29$  sehingga diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,045. Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui pengaruh variabel sebagai berikut : Dari tabel *coefficients* diperoleh nilai  $t_{hitung} = 8,621$  yang artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8,621 > 2,045$ ) dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Peraturan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan. Artinya, secara parsial variabel Peraturan disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b. Uji F ( Pengujian Secara Simultan)

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (peraturan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan), sebagaimana ditunjukkan dalam tabel berikut ini :

**Tabel 8**  
**Hasil Uji F (F-Test)**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1384.073	1	1384.073	74.327	.000 <sup>b</sup>
	Residual	558.646	30	18.622		
	Total	1942.719	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Peraturan disiplin kerja

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan sebaliknya jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 74,327, lalu dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  sebesar 3,32 dengan menggunakan rumus  $F_{tabel} = (k ; n-k)$ . Dimana  $k$  adalah jumlah variabel bebas sementara  $n$  adalah jumlah responden. Dalam penelitian ini  $k = 2$  dan  $n = 32$ , maka menghasilkan angka  $(2; 32-2) = (2 ; 30)$  dan diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 3,32 dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05.

Jadi dapat disimpulkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $74,327 > 3,32$ ) dengan sig.  $F$   $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel Peraturan disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan.

c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel peraturan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Apabila angka koefisien determinasi semakin mendekati 1, maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah semakin kuat, yang berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Hasil koefisien determinasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.844 <sup>a</sup>	.712	.703	4.315

a. Predictors: (Constant), Peraturan disiplin kerja

Hasil pengolahan data pada tabel di atas diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,703. Angka tersebut memberikan arti bahwa 70,3% kinerja pegawai bisa dijelaskan oleh kedua variabel independen dalam penelitian yaitu peraturan disiplin kerja Sedangkan 29,7% sisanya dijelaskan oleh variabel yang lain diluar penelitian ini.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Peraturan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Palembang. Dengan hasil tersebut disarankan agar hasil analisis yang telah dilakukan dan pembahasan serta setelah ditarik kesimpulan yang menyatakan bahwa stress kerja dan profesionalisme terhadap kinerja, maka penulis memberikan saran sebagai berikut: Bagi perusahaan (Bank Muamalat Kantor Cabang Palembang) dalam upaya meningkatkan peraturan disiplin kerja pada karyawan dengan melaksanakan pendisiplinan bagi yang melanggar guna meningkatkan rasa disiplin dalam bekerja sehingga meningkatkan pula kinerja karyawan dan membangun kerja sama yang solid pada setiap karyawan serta pemberian masukan yang membangun guna meningkatkan kinerja karyawan, serta pemberian reward bagi karyawan tedalan sehingga memotivasi yang lainnya,

## DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, Marbawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik, Dan Penelitian*, 2016
- Annur, Saipul, *metodologi Penelitian pendidikan analisis data kuantitatif dan kualitatif*, 2018
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Suatu Pendekatan dan Praktek*, 2006
- Beekum, Rafik Issa, *Etika Bisnis Islam Cet – I*. 2004
- Bugin, Muhammad Burhan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, 2005
- Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Mutivariate dengan program SPSS*, 2005
- Hendradi, C. Tri, *Langkah Mudah Menguasai SPSS 21*, 2013
- <https://www.bankmuamalat.co.id/indeks.php/profil-bank-muamalat>, diakses 17 Juli 2022
- Indiantoro, Nur dan Bambang Supoma, *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*, 2002
- Kasiran, Moh. *Metodologi Penelitian Kualitatif-kuantitatif*, 2010
- Kementerian Agama RI, *Tafsirnya*, 2011
- Kurnia, Fitria Artha, *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*, 2020
- Nasution, *Metode Researc*, 2009
- Martono, Nanang, *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis isi dan Analisis Data Sekunder*, 2011
- Malayu S.P, Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2003
- Mangkunegara Prabu, Anwar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, 2013
- Putukaiwana, I Gede, *Manajemen Sumber Daya Manusia “MSDM”*, 2020
- Rivai dan jauvani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, 2009

Suryani, Ni Kadek, Jhon FoEh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2019

Silaen, Novia Ruth, **et. Al**, *Kinerja Karyawan*, 2021

Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi*, 2012

Suharso, Pugu, *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Bisnis: Pendekatan Filosofi dan Praktis*, 2009

Sujinto, Agus Eko, *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*, 2009

Tika, Moh. Pabundu, *Metodologi Riset Bisnis*, 2006

Tsauri, Sofyan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2013

Usman, Husaini dan Purnomo Setiady Akbar, *Pengantar Statistik*, 2008

Umar, Husein, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*, 2013

Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*, 2013