

Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di PT. Bank Sumut Syariah KCP Stabat

Nurhayati¹, Yaumul Khair Afif², Khairunnisa³

^{1,2,3} STAI Jam'iyah Mahmudiyah Tanjung Pura

Corresponding Author: ✉ nur327512@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine training and work discipline on improving employee performance at PT. Bank SUMUT Syariah KCP Stabat either partially or simultaneously. This type of research is quantitative research that emphasizes numerical data (numbers) processed using inferential statistical methods (analyzing the relationship between variables by testing hypotheses). The data source for this research was obtained directly from the answers to the questionnaires distributed to the research respondents, namely employees of PT. Bank SUMUT Syariah KCP Stabat. The results of the study explain that there is a significant influence between training on improving employee performance at PT. Bank SUMUT Syariah KCP Stabat, this was obtained from the hypothesis test, namely the t test of the Training variable (X1) statistically showing a significance value of less than 0.05 or ($0.001 < 0.05$) and $t_{count} > t_{table}$ ($4.258 > 2.17881$) then there is the effect of variable X on variable Y. There is a significant influence between work discipline on improving employee performance at PT. Bank SUMUT Syariah KCP Stabat, this was obtained from the hypothesis test, namely the t test of the Work Discipline variable (X2) statistically showing a significance value of less than 0.05 or ($0.002 < 0.05$) and $t_{count} > t_{table}$ ($3.919 > 2.17881$) then there is the effect of variable X on variable Y. There is a significant influence between training and work discipline together on improving employee performance at PT. Bank SUMUT Syariah KCP Stabat, this was obtained from the hypothesis test, namely the f test, the value of F_{count} was obtained 41.271 with a significance level of 0.00 because the significance value was less than 0.05 ($0.000 < 0.05$) and the value of $F_{count} > F_{table}$ ($41.271 > 3.81$), then the independent variables simultaneously affect the dependent variable.

Kata Kunci

Training, Work Discipline, Increasing Employee Performance.

PENDAHULUAN

Persaingan global saat ini mengatakan dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir maju, cerdas, inovatif dan berkarya untuk menghadapi kemajuan zaman. Berbagai organisasi berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen maupun instansi yang ada dalam organisasi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi perusahaan tersebut. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah para karyawan. Sebuah organisasi, tentunya berusaha berkerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kinerja yang baik dalam organisasi tersebut. Kinerja suatu organisasi

akan meningkat apabila terdapat kerjasama dan hubungan yang baik antara pemimpin dengan pegawainya. Untuk itu pegawai sebaiknya diperlakukan sebagai partner kerja.

Kinerja adalah tingkat dimana karyawan mencapai persyaratan pekerjaan. Kinerja individu menggambarkan sampai seberapa jauh seseorang telah melaksanakan tugas pokoknya sehingga dapat memberikan hasil yang ditetapkan oleh kelompok atau institusi. Organisasi harus percaya bahwa untuk mencapai keunggulannya, perlu mengusahakan kinerja individu yang setinggi-tingginya. Pada dasarnya kinerja individu akan mempengaruhi kinerja tim dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Kerena hal inilah sudah sepatutnya perusahaan melakukan hal-hal yang dianggap dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan guna mendapatkan output yang maksimal dan memperoleh laba yang lebih besar.

Karyawan merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Program pelatihan yang intensif perlu dilaksanakan oleh perusahaan agar memiliki sumber daya yang memiliki kinerja optimal. Dengan adanya kegiatan pelatihan, karyawan memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau nilai-nilai baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut para karyawan dapat meningkatkan profesinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Pelatihan merupakan hal yang sangat penting yang dapat dilakukan oleh perusahaan, dengan tujuan kegiatan pelatihan dapat menciptakan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan kemampuan (*skill*) yang dinilai mampu memenuhi kebutuhan organisasi di masa kini dan di masa yang akan datang. Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini.

Terkadang ada batasan yang ditarik antara pelatihan dengan pengembangan, dengan pengembangan yang bersifat lebih luas dalam cakupan serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang. Pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (*human investment*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang

disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja.

Pelatihan adalah sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. Pelatihan (*training*) adalah “sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seorang/sekelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi”. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu pegawai untuk menguasai keterampilan dan kemampuan (kompetensi) yang spesifik untuk berhasil dalam pekerjaannya.

Selain pelatihan yang diberikan, kualitas karyawan dapat dilihat dari disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari, dengan adanya disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan input perusahaan yang mendatangkan profit yang lebih besar. Keberhasilan dengan diterapkannya disiplin yang tinggi dalam suatu perusahaan tidak lepas dari kemampuan pimpinan dalam menegakkan peraturan-peraturan yang ada di dalam organisasi. Kedisiplinan yang optimal hanya dapat tercapai dengan adanya kemampuan dan dukungan dari segenap potensi yang ada di dalam suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Dalam hal ini disiplin dapat ditegakkan atas kerjasama dan kesadaran yang tinggi dari para karyawan atau sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi.

Bila karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga kinerja yang dihasilkan akan baik. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik secara perorangan atau kelompok. Bila karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga kinerja yang dihasilkan akan baik.

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja. Apabila

kedisiplinan sudah tidak dihiraukan maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun, sebaliknya apabila kedisiplinan ditaati maka produktivitas kerja meningkat. Karena untuk mendapatkan produktivitas kerja sangat diperlukan kedisiplinan dari para pegawai. Hal tersebut diperkuat dengan adanya indikator disiplin yaitu kehadiran, ketaatan pada peraturan, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis.

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja yang diperhatikan oleh organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Baik atau tidaknya disiplin kerja yang dimiliki pegawai tersebut dipengaruhi oleh sistem pendisiplinan dalam sebuah organisasi. Bila karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga kinerja yang dihasilkan akan baik.

Berdasarkan pemaparan-pemaparan yang telah diuraikan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut antara hubungan pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan sehingga penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di PT. Bank SUMUT Syariah KCP Stabat”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, dimana pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang berbentuk angka untuk menguji suatu hipotesis. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang lebih banyak menggunakan logika, hipotesis verifikasi yang dimulai dengan berfikir deduktif untuk menurunkan hipotesis, kemudian melakukan pengujian dilapangan dan hipotesis tersebut ditarik berdasarkan data empiris. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah bersifat asosiatif (hubungan), “penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”. Variabel yang dimaksud pada penelitian ini adalah hubungan Pelatihan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Bank SUMUT Syariah KCP Stabat.

Analisis regresi berganda merupakan suatu analisis sistematis yang menggunakan program komputer yang bertujuan untuk mengetahui sejauhmana keterkaitan antara variabel penelitian. Pada analisis regresi berganda variabel tergantung (terikat) dipengaruhi oleh dua atau lebih variabel bebas sehingga hubungan fungsional antara variabel terikat (Y) dengan variabel bebas (X_1, X_2, X_n).

Model persamaan analisis regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$PKK : a + b_1PL + b_2DK + e$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linier berganda dilakukan peneliti untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen. Selengkapnya mengenai regresi linier berganda pada penelitian ini yaitu

Tabel 1.
Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-9.504	3.828		-2.483	.029
Pelatihan	.713	.167	.545	4.258	.001
Disiplin Kerja	.614	.157	.501	3.919	.002

a. Dependent Variable: Peningkatan Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 1. maka diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y : -9,504 + 0,713X_1 + 0,614X_2$$

Dimana :

Y : Peningkatan Kinerja Karyawan

X₁ : Disiplin Kerja

X₂ : Disiplin Kerja

Penjelasan mengenai analisis regresi linear berganda tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar -9,504 artinya jika Pelatihan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) nilainya adalah 0, maka Peningkatan Kinerja Karyawan (Y) nilainya yaitu sebesar -9,504. Maksudnya adalah apabila karyawan PT. Bank SUMUT Syariah KCP Stabat tidak diberikan pelatihan dan tidak memiliki disiplin kerja yang baik maka peningkatan kinerja

- karyawan PT. Bank SUMUT Syariah KCP Stabat untuk bekerja mengalami penurunan sebesar 9,504%.
- b. Koefisien regresi variabel harga (X_1) sebesar 0,713; artinya ketika variabel Pelatihan (X_1) mengalami kenaikan 100% maka peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank SUMUT Syariah KCP Stabat akan mengalami kenaikan 71,3%.
 - c. Koefisien regresi variabel harga (X_2) sebesar 0,614; artinya ketika variabel Disiplin Kerja (X_2) mengalami kenaikan 100% maka peningkatan kinerja karyawan pada PT Bank SUMUT Syariah KCP Stabat akan mengalami kenaikan 61,4%.
 - d. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif atau sejalan antara Pelatihan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Y), semakin baik pelatihan yang diberikan kepada karyawan dan semakin baik disiplin kerja yang dimiliki karyawan maka peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank SUMUT Syariah KCP Stabat juga akan meningkat, begitupun sebaliknya jika karyawan tidak diberikan pelatihan disiplin kerja yang dimiliki karyawan maka peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank SUMUT Syariah KCP Stabat akan menurun.

Pembahasan Hasil Penelitian

Karyawan merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Program pelatihan yang intensif perlu dilaksanakan oleh perusahaan agar memiliki sumber daya yang memiliki kinerja optimal. Dengan adanya kegiatan pelatihan, karyawan memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau nilai-nilai baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut para karyawan dapat meningkatkan profesinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Pelatihan merupakan hal yang sangat penting yang dapat dilakukan oleh perusahaan, dengan tujuan kegiatan pelatihan dapat menciptakan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan kemampuan (*skill*) yang dinilai mampu memenuhi kebutuhan organisasi di masa kini dan di masa yang akan datang.

Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini.

Terkadang ada batasan yang ditarik antara pelatihan dengan pengembangan, dengan pengembangan yang bersifat lebih luas dalam cakupan serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang. Pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (*human investment*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja.

Pelatihan adalah sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. Pelatihan (*training*) adalah “sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seorang/sekelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi”. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu pegawai untuk menguasai keterampilan dan kemampuan (kompetensi) yang spesifik untuk berhasil dalam pekerjaannya.

Selain pelatihan yang diberikan, kualitas karyawan dapat dilihat dari disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari, dengan adanya disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan input perusahaan yang mendatangkan profit yang lebih besar. Keberhasilan dengan diterapkannya disiplin yang tinggi dalam suatu perusahaan tidak lepas dari kemampuan pimpinan dalam menegakkan peraturan-peraturan yang ada di dalam organisasi. Kedisiplinan yang optimal hanya dapat tercapai dengan adanya kemampuan dan dukungan dari segenap potensi yang ada di dalam suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Dalam hal ini disiplin dapat ditegakkan atas kerjasama dan kesadaran yang tinggi dari para karyawan atau sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi.

Bila karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga kinerja yang dihasilkan akan baik. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik secara perorangan atau kelompok. Bila karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu

menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga kinerja yang dihasilkan akan baik.

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seseorang untuk menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja. Apabila kedisiplinan sudah tidak dihiraukan maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun, sebaliknya apabila kedisiplinan ditaati maka produktivitas kerja meningkat. Karena untuk mendapatkan produktivitas kerja sangat diperlukan kedisiplinan dari para pegawai. Hal tersebut diperkuat dengan adanya indikator disiplin yaitu kehadiran, ketaatan pada peraturan, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis.

Berdasarkan penelitian dan analisa data yang dilakukan terkait pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Bank SUMUT Syariah KCP Stabat dapat dijelaskan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Bank SUMUT Syariah KCP Stabat, hal ini diperoleh dari uji hipotesis yaitu uji t variabel Pelatihan (X_1) secara statistik menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau ($0,001 < 0,05$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,258 > 2,17881$) maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Variabel Y.

Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Bank SUMUT Syariah KCP Stabat, hal ini diperoleh dari uji hipotesis yaitu uji t variabel Disiplin Kerja (X_2) secara statistik menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau ($0,002 < 0,05$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,919 > 2,17881$) maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Variabel Y.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Bank SUMUT Syariah KCP Stabat, hal ini diperoleh dari uji hipotesis yaitu uji f nilai F_{hitung} diperoleh 41,271 dengan tingkat signifikansi 0,00 karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($41,271 > 3,81$), maka variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikatnya.

Pelatihan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) mempengaruhi Peningkatan Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Bank SUMUT Syariah KCP Stabat sebesar sebesar 85,2%, sedangkan sisanya sebesar 14,8% ($100\% - 85,2\%$) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain seperti motivasi kerja, pengalaman kerja, gaji, kompensasi, dll.

Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif atau sejalan antara Pelatihan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Y), semakin baik pelatihan yang diberikan kepada karyawan dan semakin baik disiplin kerja yang dimiliki karyawan maka peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank SUMUT Syariah KCP Stabat juga akan meningkat, begitupun sebaliknya jika karyawan tidak diberikan pelatihan disiplin kerja yang dimiliki karyawan maka peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank SUMUT Syariah KCP Stabat akan menurun.

KESIMPULAN

Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Bank SUMUT Syariah KCP Stabat, hal ini diperoleh dari uji hipotesis yaitu uji t variabel Pelatihan (X_1) secara statistik menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau ($0,001 < 0,05$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,258 > 2,17881$) maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Variabel Y.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Bank SUMUT Syariah KCP Stabat, hal ini diperoleh dari uji hipotesis yaitu uji t variabel Disiplin Kerja (X_2) secara statistik menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau ($0,002 < 0,05$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,919 > 2,17881$) maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Variabel Y.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Bank SUMUT Syariah KCP Stabat, hal ini diperoleh dari uji hipotesis yaitu uji f nilai F_{hitung} diperoleh 41,271 dengan tingkat signifikansi 0,00 karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($41,271 > 3,81$), maka variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikatnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish. 2016.
- Agustini dan Dewi. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan, *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8 No. 1, 2019.
- Ahmad, Tanzeh. *Metodologi Penelitian Praktis*. Yogyakarta: Teras. 2018.
- Alam, Anjur Perkasa. dkk. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Lingkungan Kerja pada PT BRI Syariah Kantor Cabang S. Parman Medan, *El-Mal Jurnal Kajian ekonomi dan Bisnis Islam Vol. 1, No. 1, 2018*.

- Al-Albani, M.S. *Shahih Sunan Tirmidzi (Seleksi Hadis Shahih Dari Kitab Sunan Tirmidzi Buku: 2)*. Jakarta: Pustaka Azzam. 2016.
- Al-Alwani, Taha Jabir. *Bisnis Islam*. Yogyakarta: AK GROUP. 2015.
- Al-Bukhari, Abu Abdullah Muhammad bin Ismail. *Ensiklopedia Hadits; Shahih al-Bukhari 1*, Terj. Masyhar dan Muhammad Suhadi. Jakarta: Almahira. 2019.
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga. 2020.
- Bungin, Burhan. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi Dan Kebijakan Publik Ilmu-ilmu Sosial lainnya*. Jakarta: Kencana. 2015.
- Bungin, Burhan. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana. 2019.
- Captureasia. *Konsep dan Pelatihan yang Sesuai Dengan Sertifikasi*. Jakarta: People And Organization Departement. 2019.
- Dawud, Sulaiman bin al-Asy'as al-Sijistani Abu. *Sunan Abu Dawud*. Beirut: Dar Ibn Hazm. 2018.
- Edi, Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group. 2017.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 22*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2013.
- Hadari, Martini. Dkk. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. 2014.
- Hartatik. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana. 2014.
- Hasan, Iqbal. *Analisis Data dengan Statistik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2014.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi*. Jakarta: Bumi Aksara. 2013.
- Ivancevich, John M. Dkk. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga. 2018.
- Jelly dan Reza. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pekreditan Rakyat, *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, Vol. 2 No. 1, 2017.
- Jill, Griffin. *Customer Loyalty Menumbuhkan & Mempertahankan Kesetiaan Pelanggan*. Jakarta: Erlangga. 2015.
- John, Jackson. Dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat. 2018.
- Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Depok: Raja Grafindo Persada. 2013.
- Kementerian Agama RI. *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*. Jakarta: Sygma Creative Media Corp. 2015.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2015.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2019.
- Marwansyah. *Analisis Kinerja Pegawai*. Jakarta: Bintang Aksara Group. 2014.
- Moeliono. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga. 2014.
- Nawawi, Hadari. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan Industri*. Yogyakarta: UGM Press. 2016.
- Pabundu, Muhammad. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara. 2016.
- Panggabean, Mutiara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia. 2017.
- Prawirosentono, Suryadi. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE - Yogyakarta. 2019.
- Rachmawati, Kusdyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi. 2018.
- Rianto, Adi. Dkk. *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia. 2014.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada. 2015.
- Roziqin, Muhammad Zainur, *Kepuasan Kerja*. Malang: Averroes Press. 2020.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara. 2013.
- Seeker, R. Dkk. *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PT.Toko Gunung Agung Tbk. 2019.
- Serdamayanti. *Manajemen Pemasaran Modern*. Yogyakarta: Liberty. 2020.
- Silalahi, Bennet. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LPMI. 2020.
- Simanjuntak, Payaman. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. 2015.
- Singodimedjo, M. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS. 2012.
- Sinn, Ahmad Ibrahim Abu. *Manajemen Syariah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2018.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta. 2012
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2013.
- Sugiyono, *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta. 2018.
- Sulaiman, Wahid. *Analisis Regresi Menggunakan SPSS Contoh Kasus Dan Pemecahannya*. Jakarta: Penerbit Andi. 2016.
- Suliyanto. *Ekonometrika Terapan: Teori & Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi. 2019.

Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama cetakan Ketiga*. Jakarta: Penerbit Kencana. 2017.

Thoifah. *Statistika Pendidikan dan Metode Penelitian Kuantitatif*. Malang: Madani. 2015.

Umar, Husein. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. 2013.

Wibowo. *Manajemen Kinerja Edisi Revisi*. Jakarta Rajawali Pres. 2020.