



The Influence of Human Resources and Islamic Business Ethics on Job Satisfaction and Company Performance at NU Care LAZISNU in Probolinggo City

Sri Yuniati¹, Nuri Ma'rifatul Laily² dan Nur Muhammad³

Sekolah Tinggi Agama Islam Ahmad Sibawayhie Situbondo Jawa Timur Indonesia Indonesia 68365

[doi: 10.55120/iltizamat.v5i1.2546](https://doi.org/10.55120/iltizamat.v5i1.2546)

ABSTRACT

Indonesia is a country with the largest Muslim population in the world, from that number the percentage of poor people in March 2025 was 8.47%, which is around 23.85 million people, a decrease of 0.10% from September 2024 of 8.57%, which is around 1.37 million people. With the large population in Indonesia, the majority of whom are Muslim, it is increasingly easy to alleviate poverty through the Nahdhatul Ulama Zakat, Infak and Alms Institution (NU-Care LAZISNU) program. This research is a quantitative explanatory research, the population of this study is all members of NU-Care LAZISNU employees, sampling using the nonprobability sampling technique used, namely saturated sampling, the population used as a sample is 43 respondents. The data analysis tool uses Multiple Linear Regression developed with Path Analysis and Trimming Theory. This study states that the results of the analysis show that human resource variables have a significant effect on employee job satisfaction with (Standardized Coefficients) 0.337 or 33.7% positive value. Islamic business ethics variables have a significant effect on employee job satisfaction with (Standardized Coefficients) 0.313 or 31.3% positive value. Human resource variables, Islamic business ethics variables have no significant effect, employee job satisfaction variables have a significant effect on company performance.

ARTICLE INFO

Keywords:

Human Resources
Islamic Business
Ethics
Employee Job
Satisfaction
Company Performance

* E-mail address: sriyuniati1995@gmail.com, nurimarifatullaily@gmail.com, noermuhammad1207@gmail.com

Articel Submitted : 19 November 2025 Accepted : 17 Desember 2025
Revised : 26 November 2025 Published : 30 Desember 2025



Pengaruh Sumber Daya Insani dan Etika Bisnis Islam Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Perusahaan pada NU Care LAZISNU di Kota Probolinggo

Sri Yuniati¹, Nuri Ma'rifatul Laily² Nur Muhammad³

Sekolah Tinggi Agama Islam Ahmad Sibawayhie Situbondo Jawa Timur Indonesia Indonesia 68365

 [10.55120/iltizamat.v5i1.2546](https://doi.org/10.55120/iltizamat.v5i1.2546)

Abstrak

Negara Indonesia merupakan negara yang memiliki populasi muslim terbesar diseluruh dunia, dari jumlah tersebut presentase penduduk miskin pada bulan Maret 2025 sebesar 8,47% yaitu sekitar 23,85 juta orang, menurun 0,10% dari bulan September 2024 sebesar 8,57% yaitu sekitar 1,37 juta orang. Dengan banyaknya jumlah penduduk di negara Indonesia yang mayoritas Muslim, semakin mudah untuk mengentaskan kemiskinan yang terjadi melalui program Lembaga Amil Zakat, Infak dan Sedekah Nahdhatul Ulama (NU- Care LAZISNU). Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif *explanatory research*, Populasi penelitian ini adalah seluruh anggota karyawan NU-Care LAZISNU, pengambilan sampel menggunakan teknik *nonprobability sampling* yang digunakan yaitu *sampling jenuh*, populasi digunakan sebagai sampel yaitu 43 orang responden. Alat analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda yang dikembangkan dengan *Path Analisis* (Analisis Jalur) dan *Triming Teory*. penelitian ini menyatakan bahwa hasil analisis menunjukkan variabel sumber daya insani berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan (*Standardized Coefficients*) 0,337 atau 33,7% bernilai positif. Variabel etika bisnis islam berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan (*Standardized Coefficients*) 0,313 atau 31,3% bernilai positif. Variabel sumber daya insani, Variabel etika bisnis islam berpengaruh tidak signifikan, Variabel kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Kata kunci:

Sumber Daya Insani
Etika Bisnis Islam
Kepuasan Kerja
Karyawan
Kinerja Perusahaan

* Alamat email: sriyuniati1995@gmail.com, nurimarifatullaily@gmail.com, noermuhammad1207@gmail.com

Artikel diserahkan : 19 November 2025

Diterima : 17 Desember 2025

Direvisi : 26 November 2025

Dipublikasi : 30 Desember 2025

Pendahuluan

Pengelolaan zakat di Indonesia sampai saat ini belum memberikan hasil yang maksimal, di mana pengumpulan dana zakat tersebut masih belum mampu memberikan pengaruh bagi terwujudnya kesejahteraan masyarakat. Padahal pengelolaan dana zakat telah terorganisir dan dipayungi oleh badan hukum mengenai pengelolaan zakat. (Masthurih, 2016)

Pengelolaan zakat memiliki peran sentral dalam sistem ekonomi Islam dan merupakan upaya strategis untuk mengentaskan kemiskinan dan meningkatkan kesejahteraan umat. Indonesia, sebagai negara dengan populasi Muslim terbesar di dunia, memiliki potensi zakat yang sangat besar. Meskipun demikian, pengelolaan zakat hingga saat ini belum memberikan hasil yang maksimal, di mana pengumpulan dana zakat masih belum mampu memberikan pengaruh signifikan bagi terwujudnya kesejahteraan masyarakat. Padahal, pengelolaan dana zakat telah terorganisir dan dipayungi oleh badan hukum.

Data menunjukkan bahwa presentase penduduk miskin di Indonesia pada bulan Maret 2025 tercatat sebesar 8,47% (sekitar 23,85 juta orang). Dengan jumlah penduduk Muslim yang mayoritas, Lembaga Amil Zakat, Infak, dan Sedekah Nahdhatul Ulama (NU-Care LAZISNU) memegang peran penting dalam mengentaskan kemiskinan melalui berbagai programnya. Untuk mencapai tujuan ini, diperlukan pengelolaan lembaga yang profesional, transparan, dan terpercaya.

Adapun upaya dalam mempengaruhi masyarakat atau individu agar dapat mengeluarkan zakat, dapat dilakukan dengan menyediakan informasi yang sesuai dan selalu *update* mengenai pengelolaan zakat, melalui seminar, kampanye dan diskusi terbuka tentang zakat. Sehingga peran aktif dari karyawan sangat penting untuk memberikan edukasi kepada setiap *muzakki* tentang pentingnya membayar zakat dari segi spiritual, religiulitas, ekonomi dan juga tangung jawab sosial terutama bagi masyarakat yang membutukan dalam upaya peningkatan penerimaan dana zakat. (Kurniawati, 2004)

Peningkatan penerimaan dana zakat sangat bergantung pada peran aktif karyawan

dalam memberikan edukasi kepada setiap *muzakki* (pemberi zakat). Oleh karena itu, Sumber Daya Insani (SDI) dalam lembaga NU-Care LAZISNU merupakan aset paling penting yang mengarahkan, mempertahankan, dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat.

Sumber Daya Insani (SDI) merupakan salah satu faktor krusial dalam keberhasilan suatu lembaga untuk berkembang dan bersaing. Profesionalisme dan keahlian karyawan sangat dibutuhkan agar pelaksanaan tugas dan kinerja dapat dipercaya dan diandalkan, sehingga mendatangkan hasil yang diharapkan oleh organisasi. Sumber daya Insani dalam lembaga NU-Care LazisNU merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi, karena merupakan sumber daya yang mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang berpengaruh dalam keberhasilan suatu lembaga, agar lembaga tersebut dapat berkembang dan bersaing dengan lembaga lain dalam mencapai tujuan yang diinginkan. (Ricky Griffin, 2002)

Selain kualitas SDI, faktor Etika Bisnis Islam juga sangat fundamental, terutama bagi lembaga yang bergerak di bidang filantropi. Etika bisnis seperangkat aturan moral yang berkaitan dengan baik dan buruk, benar dan salah, bohong dan jujur, yang bertujuan untuk mengendalikan perilaku manusia dalam menjalankan aktifitas bisnis agar memperoleh keberkahan dengan transaksi saling menguntungkan. Penerapan etika yang baik akan meningkatkan kepercayaan publik, yang secara langsung akan memengaruhi *muzakki* untuk menyalurkan zakatnya. (Idri, 2015)

Seorang karyawan atau pengelola zakat, infaq dan sedekah pada Lembaga Amil Zakat (LAZ) dalam melaksanakan tugasnya memungkinkan memiliki keahlian yang berbeda-beda antara karyawan satu dengan yang lainnya. Profesionalisme merupakan keahlian atau profesi seseorang yang melaksanakan atau mengemban tugas kinerja yang telah ditetapkannya, dapat dipercaya dan diandalkan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dengan lancar, baik dan mendatangkan hasil sesuai yang diharapkan oleh lembaga organisasi. (Agus Hardjana, 2002)

Keberhasilan sebuah lembaga seperti NU-Care LAZISNU diukur melalui kinerja perusahaan, yang merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja. Kinerja yang optimal merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan mencapai tujuannya. Kinerja ini erat kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan, yang merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja menjadi mediator penting yang dapat memastikan sumber daya insani dan etika bisnis islam diterjemahkan menjadi kinerja yang tinggi.

Tinjauan Literatur

Sumber Daya Insani

Sumber daya Insani (SDI) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Sumber daya insani sebagai individu yang merancang dan memproduksi keluaran dalam rangka pencapaian strategi dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. (Zahera Utama, 2020). Manusia sebagai SDI keberadaannya sangat penting dalam perusahaan, karena akan menunjang perusahaan melalui karya, bakat, kreativitas, dorongan dan peran nyata yang dapat disaksikan, mulai dari pimpinan, karyawan, komisaris dan sebagai pemilik. (Veithzal Rivai, 2014)

Tanpa adanya sumber daya Insani, perusahaan tersebut tidak akan berkembang dan berjalan sesuai dengan rancangan kerja ke depan, dengan demikian SDI adalah *the people who are ready, willing able to contribute to organizational goals* (seseorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi), yang perlu dikelola secara baik dan profesional agar tercipta keseimbangan antara kebutuhan SDI dengan tuntutan serta kemajuan bisnis perusahaan. Dalam buku yang ditulis oleh Veithzal Rivai yang berjudul *Islamic Human Capital Management* bahwasannya untuk membantu manajer, mempertahankan fungsi SDI dan aktivitasnya, maka harus didasarkan 5 pendekatan, yaitu: pendekatan strategis, pendekatan SDI, pendekatan sistem dan

pendekatan proaktif. (Veithzal Rivai, 2014)

Etika Bisnis Islam

Dalam syariat Islam etika bisnis adalah akhlaq dalam menjalankan bisnis sesuai dengan nilai-nilai Islam, sehingga dalam pelaksanaannya tidak terjadi kekhawatiran karena sudah diyakini sebagai sesuatu yang baik dan benar. Etika bisnis bagi seorang muslim telah dibentuk oleh iman dan taqwa yang menjadi dasar dan pandangan hidup dalam memberikan norma-norma untuk membangun dan membina segala aktifitasnya. Etika berasal dari bahasa latin *ethos* yang berarti kebiasaan, sinonimnya adalah moral atau *mores* yang berarti kebiasaan. Dalam bahasa Arab disebut dengan *Akhlik*. (Idri, 2015)

Bentuk jamak dari *khuluq* yang berarti budi pakerti atau karakter. Tercantum di dalam kamus Webster berarti “*the distinguishing character, sentiment, moral nature, or guiding beliefs of a person group, or institution* (karakter isitimewa, sentimen, tabiat, moral atau keyakinan yang membimbing seseorang, kelompok atau institusi. (Faisal Badroen, 2012)

Konsep etika bisnis Islam hadir sebagai wujud antisipasi terhadap banyaknya penyimpangan dan kecurangan dalam dunia bisnis misalnya penipuan, penggelapan dan pemerasan yang kemudian menjadi latar belakang munculnya etika bisnis Islam. (Muhammad Baqir Al-Sadr, 2000)

Etika bisnis Islam didasarkan pada Al- Qur'an dan Hadits, pemikiran para ulama dalam bentuk *Ijma* dan *qiyas* dan pengalaman bisnis dikalangan umat Islam diantaranya dijelaskan dengan beberapa konsep diantaranya, konsep ketuhanan, konsep kepemilikan harta, konsep benar baik, konsep tanggung jawab, konsep kejujuran, dan konsep keadilan. (Syafii Antonio, 2000)

Kepuasan Kerja Karyawan

Pengertian kepuasan dalam KBBI dijelaskan bahwa, kepuasan adalah rasa lega, senang, tak ada yang harus disalahkan. Kepuasan (*satisfaction*) merupakan istilah evaluatif yang menggambarkan suatu sikap suka atau tidak suka. Kepuasan (*satisfaction*) diartikan

sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai terhadap sesuatu. (Malayu Hasibuan, 2010)

Untuk mendatangkan kepuasan kerja karyawan Frederick Herzberg menyarankan agar perusahaan melakukan *job enrichment*, yaitu suatu upaya menciptakan pekerjaan dengan tantangan, tanggung jawab, dan otonomi yang lebih besar. Kepuasan kerja diukur berdasarkan *Job Descriptive Index* (JDI) yang merupakan suatu instrumen pengukur kepuasan kerja karyawan yang dikembangkan oleh Kendaall dan Hulin melalui 5 indikator kepuasan kerja karyawan, yaitu: pekerjaan itu sendiri, supervisi (penyelia), upah atau gaji, kesempatan promosi dan rekan kerja. (Stephen P Robbins, 2007)

Kinerja Perusahaan

Kinerja adalah hasil dari suatu proses. Kinerja mencerminkan keberhasilan suatu perusahaan sebuah pekerjaan telah dicapai. Menurut Veithzal dan Sagala, kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan, kinerja perusahaan merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. (Veithzal Rivai Zainal, 2014)

Secara etimologis, kinerja berasal dari kata kerja (*performance*) sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara, bahwa istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2004)

Robert S. Kaplan dan David P. Norton mengaktualisasikan *Balanced Scorecard* berisi serangkaian tujuan dan ukuran yang saling berkaitan, konsisten dan saling mendukung yang diturunkan dari visi dan strategi dalam empat perspektif yaitu, perspektif keuangan, perspektif pelanggan, perspektif proses bisnis internal, dan perspektif pembelajaran dan pertumbuhan. (Yuli Hernanto, 2009)

Metode, Data, dan Analisis

Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif *explanatory research* yaitu bertujuan untuk menguji secara empiris variabel-variabel dalam penelitian. Populasi penelitian ini adalah seluruh anggota karyawan NU-Care LAZISNU Kota Probolinggo, sedangkan pengambilan sampel menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan jenis *sampling jenuh* yaitu menggunakan seluruh sampel sebanyak 43 orang responden. Alat analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda yang dikembangkan dengan *Path Analisis* (Analisis Jalur) dan *Trimming Teory*. Pengujian hipotesis dengan bantuan software (SPSS) versi 22. Sedangkan teknik analisis data yaitu pengujian instrumen yang bertujuan untuk mengetahui reliabilitas data dan validitas data. (Sugiyono. 2020)

Hasil dan Diskusi

Uji Statistik Inferensial

Hasil analisis menunjukkan variabel sumber daya insani berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan (*Standardized Coefficients*) 0,337 (33,7%) bernilai positif. Variabel etika bisnis islam berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan (*Standardized Coefficients*) 0,313 (31,3%) bernilai positif. Variabel sumber daya insani berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan, dengan (*Standardized Coefficients*) 0,209 bernilai positif. Variabel etika bisnis islam berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan, dengan (*Standardized Coefficients*) 0,245 bernilai positif. Variabel kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan, dengan (*Standardized Coefficients*) 0,519 bernilai positif.

Tabel 1

Uji Statistik Inferensial Jalur 1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	2,111E-15	,130		,000	1,000

Zscore(x1)	,337	,148	,337	2,276	,028
Zscore(x2)	,313	,148	,313	2,117	,041

Uji Statistik Inferensial Jalur 2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	-5,887E-15	,131		,000 1,000
Zscore(x1)	,209	,159	,209	1,314 ,196
Zscore(x2)	,245	,158	,245	1,553 ,129
Zscore(z)	,519	,160	,519	3,247 ,002

a. Uji Analisis Jalur

1. Analisis jalur (*Path Analysis*)

Analisis Jalur digunakan model standar regresi dengan menggunakan *Program Software SPSS for Windows 22*, di mana dalam tabel (*Path Analysis*) menunjukkan masing-masing indikator mempunyai angka yang signifikan dan tidak signifikan, sehingga dari setiap indikator dan indikator lainnya mempunyai hubungan atau jalur secara langsung.

Tabel 3

Path Analisys Koefisien Jalur Langsung

Variabel	Variabel	Variabel	Coefisien	P-	Keterangan

	Independen	Dedependen	Standardlize	value/sig.	
X1 → Z1	Sumber Daya insani	Kepuasan Kerja	0,337	0,028	Signifikan
X2 → Z1	Etika Bisnis Islam	Kepuasan Kerja	0,313	0,041	Signifikan
X1 → Y1	Sumber Daya insani	Kinerja Perusahaan	0,209	0,196	Tidak Signifikan
X2 → Y1	Etika Bisnis Islam	Kinerja Perusahaan	0,245	0,129	Tidak Signifikan
Z1 → Y1	Kepuasan Kerja	Kinerja Perusahaan	0,519	0,002	Signifikan

Sumber: Lampiran, Uji Statistik Inferensial

Tabel menjelaskan bahwa variabel sumber daya insani dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan koefisien jalur pengaruh langsung 0,337, disusul variabel etika bisnis islam berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan koefisien jalur pengaruh langsung 0,313. Sedangkan untuk variabel yang mempengaruhi kinerja perusahaan hanya pada variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 0,519. Kemudian untuk variabel sumber daya insani tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan dengan koefisien jalur pengaruh langsung 0,209 dan variabel etika bisnis islam tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan dengan koefisien jalur pengaruh langsung 0,245.

2. Uji Model (R^2)

Total keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model diukur dengan menggunakan rumus:

$$\begin{aligned}
 R^2m &= 1 - (P_{e1})^2 (P_{e2})^2 \\
 &= 1 - (1 - 0,308) (1 - 0,311) \\
 &= 1 - (0,692) (0,689)
 \end{aligned}$$

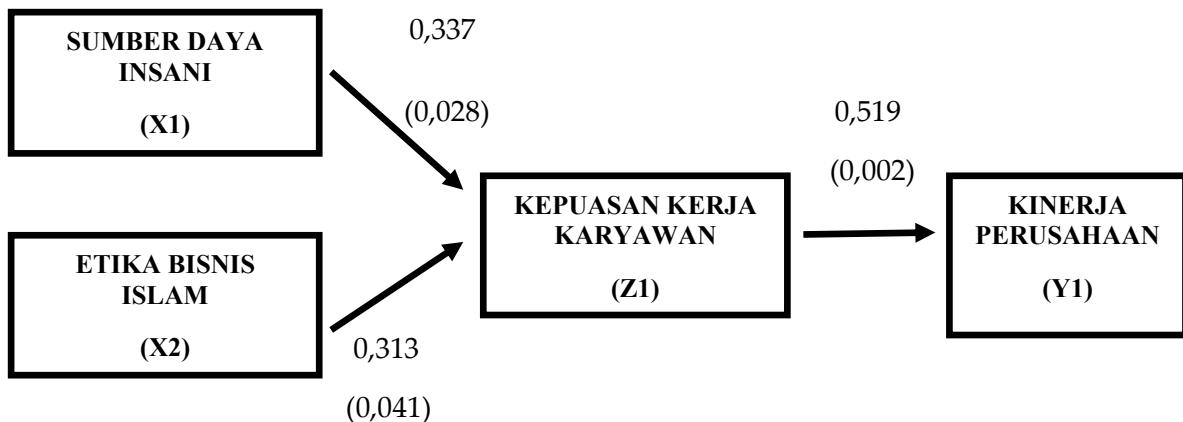
$$= 1 - (0,476788)$$

$$= 0,523$$

Artinya keberagaman data yang dapat dijelaskan oleh model tersebut adalah sebesar 0,523 atau dengan kata lain informasi yang terkandung di dalam data sebesar 52,3% dapat dijelaskan oleh model tersebut, sedangkan sisanya sebesar 47,7% dijelaskan oleh variabel lain yang belum terdapat di dalam model atau *error*.

3. Theory Trimming

Berdasarkan *theory trimming*, maka jalur-jalur yang tidak signifikan dibuang, sehingga diperoleh model yang didukung oleh data empirik. Model dalam bentuk diagram path berdasarkan *theory trimming*. (Imam Suroso, 2014)



Gambar

Model Analisis Jalur Berdasarkan *Trimming Theory*

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, kesimpulan dalam penelitian ini menyatakan bahwa hasil analisis menunjukkan variabel sumber daya insani berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan (*Standardized Coefficients*) 0,337 atau 33,7% bernilai positif. Variabel etika bisnis islam berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan (*Standardized Coefficients*) 0,313 atau 31,3% bernilai positif. Variabel sumber daya insani berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan, dengan (*Standardized Coefficients*) 0,209 bernilai positif. Variabel etika bisnis islam berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja

perusahaan, dengan (*Standardized Coefficients*) 0,245 bernilai positif. Variabel kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan, dengan (*Standardized Coefficients*) 0,519 bernilai positif.

Referensi

- Agus Hardjana, 2002, *Pekerja Profesional*, Yogyakarta: Kanisius
- Faisal Badroen, 2012, *Etika Bisnis Dalam Islam*, Cet 3, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Idri, 2015, *Hadits Ekonomi Dalam Perspektif Islam*, Cet 1, Jakarta: Kencana.
- Imam Suroso, 2014, “*Panduan Praktikum Komputer Program SPSS Versi 14.00*”. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Program Magister Manajemen, Surabaya.
- Kurniawati, 2004, *Kedermawanan Kaum Muslimin*, Jakarta: Piramedia.
- Mangkunegara, A.P. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Malayu Hasibuan, 2010, *Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produtivitas*, PT Bumi Aksara.
- Masthurih, 2016, *Manajemen Strategi Pengelolahan Zakat Untuk Menyejaterahkan Masyarakat (Studi Kasus Pada Yayasan Nurul Hayat Kabupaten Gresik)*, Tesis: UIN Sunan Ampel.
- Muhammad Baqir Al-Sadr, 2000, *Keunggulan Ekonomi Islam: Mengkaji Sistem Ekonomi Barat Dengan Pemikiran Sistem Ekonomi Islam*, Jakarta: Pustaka Zahra.
- Ricky Griffin Dan Ronald J. Ebert, 2006, *Bisnis*, Edisi 8, Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Stephen P Robbins, 2007, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Gramedia.
- Syafii Antonio, 2000, *Bank Syariah Dari Teori Ke Praktik*, Jakarta: Gema Insani Pers.
- Veithzal Rivai, 2014, *Islamic Human Capital Management*, Jakarta: PT Raja Grafindo,
- Yuli Hernanto, 2009. *Pengukuran Kinerja Dengan Pendekatan Balanced Scorecard Pada PT Bank Syariah Mandiri Cabang Bogor*, Skripsi Diterbitkan. Bogor: Institut Pertanian Bogor.
- Zahera Utama, 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dasar & Teori*, Jakarta Timur: UNJPRESS.