

# ANALISIS PERANAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA MEDAN

Oleh:

Salimawati Halawa <sup>1)</sup>

Lenawati Ndruru <sup>2)</sup>

Novia Ruth Silaen <sup>3)</sup>

Pandapotan N Siregar <sup>4)</sup>

Universitas Darma Agung, Medan <sup>1,2,3,4)</sup>

E-mail:

[salimawatihalawa@gmail.com](mailto:salimawatihalawa@gmail.com) <sup>1)</sup>

[lennawatyndruru499@gmail.com](mailto:lennawatyndruru499@gmail.com) <sup>2)</sup>

[noviasilaen@gmail.com](mailto:noviasilaen@gmail.com) <sup>3)</sup>

[pand4siregar@gmail.com](mailto:pand4siregar@gmail.com) <sup>4)</sup>

## ABSTRACT

*This research is motivated by the importance of managing human resources, due to the human factor as the main actor in every operational activity. The better the ability of human resources owned, the better the results reach. Vice versa, the lower the quality of human resources, the lower the results to be achieved. The purpose of this study was to analyze the role of human resource development in improving the performance of the employees of Bank Syariah Indonesia Medan. The results of the study used descriptive analysis and comparative analysis. Bank Syariah Indonesia Medan implements human resource development for employees in the form of comprehensive education and training programs, implementation of human resource development provided both internal training, classical training, E-learning, in order to have a positive impact and improve employee capabilities (technical, skills and leadership). The following is based on the results of a comparative analysis, namely by comparing the conditions before and after the implementation of human resource development for employees, where before the implementation of human resource development for employees there are still employees who are less reliable in implementing SOPs, after applying the human resource development process to employees, employees both internally and externally, employees become more active in interacting with the environment around the office, employees can understand SOPs well. After doing the research, the writer gives advice to the leadership of Bank Syariah Indonesia Medan to always provide an evaluation of human resource development per each period which will have an impact on improving employee performance as expected by the*

**Keywords: Human Resource Development, Performance**

## ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi oleh Pentingnya manajemen sumber daya manusia bermula dari faktor manusia sebagai pemain kunci dalam kegiatan operasional setiap perusahaan. Kemudian keterampilan yang dimiliki staf, semakin baik hasil yang dicapai. Sebaliknya, semakin rendah kualitas sumber daya manusia maka semakin rendah pula hasil yang ingin dicapai. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis peranan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Medan. Hasil penelitian menggunakan analisis deskriptif dan analisis komperatif. Bank Syariah Indonesia Medan menerapkan pengembangan sumber daya manusia kepada karyawan berupa program diklat yang komprehensif, penerapan pengembangan sumber daya manusia yang diberikan baik itu training internal, *lassical training*, E-learning, agar berdampak positif serta

meningkatkan kapabilitas pegawai (teknis/keahlian dan kepemimpinan). Berikut berdasarkan hasil analisis komparatif yaitu dengan membandingkan kondisi pada saat sebelum dan sesudah diterapkannya pengembangan sumber daya manusia kepada karyawan, dimana sebelum dilaksanakannya pengembangan sumber daya manusia kepada karyawan masih terdapat karyawan yang kurang handal dalam menerapkan SOP perusahaan, setelah diterapkan proses pengembangan sumber daya manusia kepada karyawan baik itu internal maupun eksternal, karyawan menjadi lebih aktif berinteraksi dengan lingkungan sekitar kantor, karyawan dapat memahami SOP dengan baik. Setelah melakukan penelitian penulis memberi saran kepada pimpinan Bank Syariah Indonesia Medan selalu memberikan evaluasi terhadap pengembangan sumber daya manusia per tiap periode yang nantinya akan berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai seperti yang diharapkan perusahaan.

**Kata Kunci : Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja**

## 1. PENDAHULUAN

Setiap organisasi, baik bisnis atau nirlaba, menginginkan orang-orang yang dapat memberikan kontribusi terbesar bagi organisasi. Sumber daya manusia memainkan peran yang semakin penting dalam keberhasilan. Dengan adanya sumber daya manusia dapat memberikan hasil yang berkualitas yang memenuhi harapan organisasi, yang memilikinya akan dapat mencapai kinerja optimal yang diinginkan, baik oleh karyawan maupun kelompok dalam organisasi, dengan itu Tujuan dapat tercapai dan diwujudkan oleh organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk menciptakan efektivitas dan efisiensi dalam suatu organisasi. Sumber daya itu sendiri tidak akan memberikan hasil yang optimal jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang bekerja secara optimal. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan kebutuhan dan hak seluruh karyawan yang

ada. Pentingnya manajemen sumber daya manusia dimulai dengan faktor manusia sebagai aktor utama dalam setiap kegiatan operasional, meningkatkan keterampilan manusia sebagai hasil yang dicapai meningkat. Sebaliknya, semakin rendah kualitas sumber daya manusia maka semakin rendah pula hasil yang ingin dicapai. Pengembangan mengacu pada kesempatan belajar yang ditujukan untuk mendukung pengembangan karyawan. Pencapaian ini sering tidak diperhatikan, dan sering terjadi. Sumber daya manusia memimpin orang-orang dengan segala potensi yang diakui seefektif mungkin untuk mencapai hasil yang memuaskan dan merupakan faktor penting untuk mengetahui apakah suatu budaya kerja dan budaya perusahaan. Upaya peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan memberikan perhatian dasar sebagai perilaku, salah satunya dalam bentuk pengembangan diri. Pengembangan pribadi bagi karyawan adalah proses pembelajaran

dan praktik yang sistematis untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka saat ini dan untuk mempersiapkan peran dan tanggung jawab. Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu kunci keberhasilan dan terpenting bagi perkembangan dan ketahanan organisasi. Tidak hanya sekarang, tetapi juga untuk masa depan kehidupan organisasi. Jadi, dengan penerapan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi, berguna bagi karyawan untuk menghadapi tantangan yang berbeda untuk tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau tugas yang diberikan kepada karyawan untuk masa depan. Dengan perkembangan zaman yang terus menerus organisasi sedang menghadapi krisis yang serius, jika terjadi sesuatu maka manajer atau supervisor salah tentang kinerja organisasi. Peningkatan kinerja merupakan kegiatan jangka panjang dan seimbang yang direncanakan secara sistematis dengan melibatkan banyak orang. Hasilnya memang tidak terlihat dalam waktu singkat, namun jika diterapkan dengan benar dapat mengubah

### **1.1. Batasan Masalah**

- a. Pengembangan sumber daya manusia
- b. Kinerja pegawai

### **1.2. Rumusan Masalah**

Apakah strategi pengembangan sumber daya manusia memberi dampak dalam upaya peningkatan kinerja pada Bank Syariah Indonesia KCP Medan”?

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1. Pengembangan Sumber Daya**

#### **Manusia**

Pengembangan sumber daya manusia membahas tentang penanganan masalah kesempatan belajar. Pengembangan sumber daya manusia melibatkan proses-proses pengenalan ,penghapusan, modifikasi, pengarah dan bimbingan dalam suatu cara tertentu yang membuat semua individu maupun tim terbekali dengan sejumlah *skill*, mereka perlukan untuk melaksanakan tugas yang dibutuhkan oleh perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia adalah proses pengembangan pengetahuan, keterampilan, keahlian dan kemampuan pekerja dan kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan serta pembelajaran organisasi. Program pengembangan kerja yang efektif dan berdasarkan pendekatan ilmiah dan berorientasi pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini untuk masa depan. Pengembangan harus bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral agar produktivitas kerja menjadi baik dan tercapai hasil yang optimal.

Strategi prioritas dalam pengembangan sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan kesadaran terhadap perlunya budaya pembelajaran yang menuntun kepada peningkatan berkelanjutan
2. Memperluas kapasitas pembelajaran di seluruh bagian perusahaan
3. Memfokuskan pada semua pekerja berpengetahuan di dalam perusahaan, bukan hanya pada personil pokok
4. Mendorong dilakukan e-learning supaya karyawan dapat saling berbagi pengetahuan dan menciptakan pengetahuan.

Adapun langkah-langkah yang dibutuhkan untuk membangun sebuah strategi adalah sebagai berikut :

1. Membuat kesepakatan mengenai tim pembuat strategi
2. Mengklarifikasikan misi organisasional
3. Mengeksplorisasikan nilai-nilai inti
4. Mengidentifikasi isu-isu strategi yang dihadapi perusahaan
5. Menyepakati strategi dan rencana strategis

Adapun tujuan dari pengembangan sumber daya manusia adalah sebagai berikut : adalah sebagai berikut :

1. Memperbaiki kinerja karyawan
2. Membantu memecahkan masalah

3. Mempersiapkan karyawan
4. Mengorientasi karyawan
5. Memenuhi kebutuhan

## 2.2. Kinerja

Kinerja adalah derajat pencapaian hasil dalam pelaksanaan tugas tertentu, kinerja perusahaan adalah derajat pencapaian hasil dalam mencapai tujuan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja setiap individu dan kelompok kerja di perusahaan. Kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor internal dan eksternal. Kinerja mengacu pada tingkat pemenuhan tugas yang membentuk pekerjaan seorang karyawan. Kinerja mencerminkan seberapa baik seorang karyawan memenuhi persyaratan pekerjaan. Sering disalahartikan sebagai upaya yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dengan hasil. Prestasi sebagai derajat/tingkat penyelesaian tugas yang meningkatkan kerja karyawan, Di sini, prestasi adalah prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam pekerjaan apa pun, di mana karyawan dapat menggunakan semua keterampilan pengetahuan.

Pengukuran kinerja atau pengukuran kerja merupakan alat untuk menilai keberhasilan atau kegagalan penerapan

strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran. Pengukuran kinerja harus selalu diartikulasikan dengan visi dan misi. Pengukuran kinerja tidak hanya dimaksudkan untuk memberikan sanksi, tetapi mempertimbangkan bahwa penetapan tujuan dan sasaran dalam perencanaan strategis telah memasukkan faktor-faktor strategis yang tidak terkendali. Berikut adalah beberapa kemungkinan. Berikut Indikator

1. Efektivitas
2. Tanggung Jawab
3. Disiplin
4. Inisiatif

### 2.3. Kerangka Konsep

Kerangka konsep yaitu pengembangan dan kinerja

### 2.4. Pengembangan Hipotesis

Adanya peranan pengembangan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

## 3. METODE PENELITIAN

- a. Lokasi : PT. Bank Syariah Indonesia Medan
- b. Waktu penelitian : Maret-Agustus 2022.
- c. Jenis data : data sekunder
- d. Pengumpulan data:
- e. Studi Kepustakaan (*Library Research*)
- f. Studi Lapangan (*Field Research*)

1. Wawancara
2. Observasi

### 3.1. Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif
2. Analisis Komparatif, yaitu dengan rumus sebagai berikut :

Ho :  $\mu_1 = \mu_2$ , yang artinya tidak terdapat perbedaan

Ha :  $\mu_1 \neq \mu_2$ , yang artinya terdapat perbedaan

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Analisa Deskriptif

Batasan-batasan Bank Syariah yang harus menjalankan kegiatannya berdasar pada syariat Islam, menyebabkan Bank Syariah harus menerapkan prinsip-prinsip yang sejalan dan tidak bertentangan dengan syariat Islam. Adapun prinsip-prinsip bank syariah adalah sebagai berikut :

- a. Prinsip Titipan atau Simpanan (Al-Wadiah), Al-Wadiah dapat diartikan sebagai titipan murni dari satu pihak ke pihak lain, baik individu maupun badan hukum, yang harus dijaga dan dikembalikan kapan saja ketika si penitip menghendaki,
- b. Wadiah Yad Adh-Dhamanah (*Guarantee Depository*) adalah akad penitipan barang/uang
- b. Prinsip bagi hasil (profit sharing)

Sistem ini merupakan sistem yang mencakup tata cara pembagian hasil usaha antara penyedia dana dan pengelola dana. Bentuk produk berdasarkan prinsip ini adalah:

1. Jual Beli (Al-Tijarah)

a. Prinsip ini merupakan suatu sistem yang menerapkan tata cara jual beli dimana bank terlebih dahulu membeli barang yang dibutuhkan atau mempekerjakan nasabah sebagai teller bank, kemudian bank menjual barang tersebut kepada nasabah dengan harga tambahan . Efeknya adalah: sebuah. Al-Murabahah, murabahah adalah akad jual beli barang yang menyatakan harga beli dan keuntungan yang disepakati antara penjual dan pembeli.

b. Salam

Salam adalah akad jual beli barang pesanan dengan penundaan penyerahan oleh penjual dan pembayaran dilakukan segera oleh pembeli sebelum barang pesanan diterima dalam kondisi tertentu. Bank dapat sebagai pembeli atau penjual dalam transaksi. Jika bank bertindak sebagai penjual dan kemudian memerintahkan pihak lain untuk menyediakan

barang pesanan dengan salam, hal ini disebut salam paralel.

c. istishna'

adalah cara pembayarannya berupa pembayaran dimuka, premi atau hingga jangka waktu tertentu. Barang yang dipesan harus diketahui secara umum, meliputi: jenis, data teknis, kualitas dan kuantitas. Bank dapat bertindak sebagai pembeli atau penjual. Jika bank bertindak sebagai penjual dan kemudian menugaskan pihak lain untuk menyediakan barang pesanan dengan menggunakan Istishna, ini disebut sebagai Istishna paralel.

5. Al-Qardh

Al-qardh adalah pemberian harta kepada orang lain yang dapat dikumpulkan atau diambil kembali atau dengan kata lain dipinjamkan tanpa mengharapkan adanya kecurangan . Produk ini digunakan untuk mendukung usaha kecil dan kebutuhan sosial. Dana tersebut diperoleh dari dana Zakat, Infaq dan Shadaqah.

6. Pelayanan dibagi menjadi 2 yaitu :

a. Bank Garansi Syariah

kewajiban tertentu dari nasabah bank sebagai penjamin pihak ketiga tersebut.

b. Pertukaran valas (panas)

Transaksi valas bermacam-macam, baik jual beli ke klien.

## 4.2 Analisis Komparatif

Analisis Komparatif adalah analisis komparatif. Analisis komparatif ini dilakukan untuk membandingkan persamaan dan perbedaan antara dua atau lebih fakta dan ciri dari fenomena yang diteliti dengan menganalisis faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya atau munculnya suatu hal tertentu pada saat Bank Syariah Indonesia belum melakukan pengembangan yang telah dilakukan oleh Bank Syariah Indonesia. wanektifa kepadifa hanya dengan menunjukkan faktor-faktor pendorong Perkembangan Syariah di Indonesia, tanpa juga menjelaskan faktor-faktor penghambat yang menjadi tantangan bagi kami, terutama berkaitan dengan pengenalan sistem perbankan baru, sistem yang memiliki prinsip yang berbeda dari sistem yang telah dan berkembang pesat, faktor-faktor pembatasnya adalah sebagai berikut: .

1. Kurangnya pemahaman masyarakat terhadap kegiatan operasional bank syariah. Dan setelah dilakukan pengembangan terhadap sumber daya manusia, maka pihak perusahaan berharap ada dampak positif setelah menerapkan pengembangan sumber daya manusia, dampak positif yang akan dihasilkan ketika sudah melakukan pengembangan sumber

daya manusia di perusahaan. Und nach der Entwicklung der Humanressourcen hofft das Unternehmen auch, dass es positive Auswirkungen auf das Unternehmen geben wird, das besteht aus:

1. Das Unternehmen wird in der Lage sein, sich an aktuelle Bedürfnisse anzupassen.
2. Das Unternehmen verfügt über Mitarbeiter, die bei der Durchführung der Arbeit stets überzeugend erscheinen.
3. Das Unternehmen wird den Herausforderungen zukünftiger Entwicklungen gewachsen sein
4. Unternehmen können die Leistung der Mitarbeiter einzeln oder in Gruppen verbessern
5. Der Mechanismus des Unternehmens ist flexibler und weniger starr bei der Verwendung neuer Technologien.
6. Das Unternehmen kann Mitarbeiter auf höhere Positionen vorbereiten.

## 4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Implementasi pengembangan SDM dimulai dengan pengenalan Living Core Values, Technical Capability, Leadership Capability serta implementasi yang diberikan Bank Syariah kepada karyawan dimulai dengan Brieering, Coaching and

Consulting, Leadership & Management, Soft Skill Training, Business Operation Program, Supporting Program , dan pimpinan Bank Syariah Indonesia Medan lebih fokus pada jenis pengembangan berupa pelatihan internal dan eksternal, dengan pelatihan internal sendiri dilakukan secara internal oleh Bank Syariah Indonesia dan dikoordinir langsung oleh Human Capital , dan kegiatan ini terdiri dari pelatihan yang dilakukan secara tatap muka di dalam ruangan dan mengikuti kegiatan pelatihan media elektronik.. Menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan yang komprehensif bekerja sama dengan entitas terkait dalam mendukung strategi bisnis sesuai Bank Corplan, seperti: Industri fokus pada penguasaan bisnis, pelatihan dan sosialisasi terkait produk dan kebijakan perusahaan, kemudian program pelatihan sesuai jabatan dan proses bisnis yang terdiri dari retail, wholesale, sales dan service, operation dan seterusnya untuk meningkatkan keterampilan (technical skill dan leadership). ) dan memperluas cakupan pelatihan peserta melalui strategi regionalisasi pelatihan yang meliputi: Efek dari pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia adalah terciptanya peningkatan kinerja bank, yang terdiri dari :

1. Memperbaiki kinerja
2. Memutakhirkan keahlian.
3. Membantu memecahkan masalah
4. Mempersiapkan karyawan
5. Mengorientasi karyawan
6. Memenuhi kebutuhan .

Pengembangan sumber daya manusia sangat penting untuk membangun budaya organisasi, meningkatkan kompetensi, serta meminimalisir gap antara keadaan ideal dan harapan dari organisasi. pengembangan sumber daya manusia perlu menjadi figure. Berdasarkan hasil penelitian penulis dengan melakukan wawancara kepada HRD Bank Syariah Medan, maka hasil data penelitian adalah  $\mu_1 \neq \mu_2$ , yang artinya terdapat perbedaan ketika sebelum dan sesudah dilakukan pengembangan sumber daya manusia pada karyawan, yang mana sebelum dilakukan pengembangan sumber daya manusia, masih terdapat beberapa yang tidak paham SOP perusahaan yang sudah diterapkan oleh pihak Bank Syariah Indonesia, dan setelah dilakukan pengembangan sumber daya manusia di Bank Syariah Indonesia menjadikan karywan lebih profesional dan unggul dalam bidangnya.dampak positif pengembangan sumber daya manusia ini juga didukung dari hasil penelitian

terdahulu dan teori para ahli bahwasanya pengembangan sumber daya manusia memberikan dampak atau tujuan yang positif.

## 5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian bahwa penerapan pengembangan sumber daya manusia kepada pegawai berupa program pelatihan dan pendidikan yang komprehensif, serta peningkatan keterampilan pegawai (technical skill dan leadership quality), serta perluasan cakupan pelatihan peserta, dilakukan dengan strategi regionalisasi pelatihan yaitu pelaksanaan pelatihan Internal yang dilakukan secara berkala, secara internal oleh Bank Syariah Indonesia, yang terdiri dari pelatihan tatap muka dalam ruangan, kemudian pelatihan melalui media elektronik. Dilanjutkan dengan pelaksanaan pelatihan eksternal, dimana pelatihan eksternal tersebut biasanya dilakukan secara individu (tidak massal) sesuai dengan kebutuhan masing-masing karyawan untuk meningkatkan kompetensi. ini adalah pendekatan Balanced Scorecard, sistem manajemen pengukuran dan pengendalian yang cepat, akurat dan komprehensif yang memberikan pemahaman kepada manajer tentang kinerja perusahaan sebelum melaksanakan pengembangan sumber daya manusia bagi pegawai yang masih kurang ahli dalam proses kerja Bank Umum Syariah dan

sumber daya manusia setelah implementasi pengembangan berupa pengembangan sumber daya manusia dilimpahkan kepada pegawai yang sudah tidak dapat ditemukan lagi pegawai yang tidak bersedia bekerja sebagai tim, tentang informasi yang dikirimkan, diharapkan untuk berpartisipasi aktif dalam pengadaan dan penyediaan informasi terbaru, pernyataan dari atasan dan perusahaan, tentang kesulitan dalam menyelesaikan masalah internal dan eksternal yang ada masalah kita. Karyawan juga aktif berinteraksi dengan lingkungan sekitar kantor, dapat memahami SOP dengan baik, begitu pula sebaliknya sebelum melaksanakan proses pengembangan SDM bagi karyawan di Bank Syariah Medan. Jika ada pegawai yang tidak menerapkan standar pegawai operasional, pegawai berikut ini lebih memilih bekerja sendiri sehubungan dengan standar yang diturunkan Bank Syariah

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Akdon. (2016). *Strategic Management*. Bandung: Alfabeta
- Armstrong. (2021). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Nusamedia
- Badrianto. Yuan (2020). *Mengelola SDM Produktif dan Unggul*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia
- Chris. Keith. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*, Jakarta

- : PT Raja Grafindo Persada
- Fauzi. Hidayat. (2020). *Manajemen Kinerja*. Jawa Timur: Airlangga University Pers
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Hartatik. (2021). *Mengembangkan SDM*. Jogjakarta : Laksana
- Mahmudi. (2015). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YPAK
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Priansa. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Sitinjak, Wahyunita. (2020), *Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital)*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Solihin, Ismail. (2019). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sondang P Siagian. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Stoner. (2013). *Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Prenhallindo
- Sugiyono. (2017), *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta
- Tanady. (2021). *Strategi Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah : PT. Nasya Expanding Management
- Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Amelia. 2017. Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan Dan Pengembangan Pada Bank Tabungan Negara Syariah Cabang Tegal Jawa Tengah. [JurnalDigitalRepositoryUIN.ht tp://repository.iainpurwokerto.ac.id/2286/](http://repository.iainpurwokerto.ac.id/2286/). Diakses 24 Maret 2017
- Aulia. 2018. Peran Manajemen SDM Dalam Peningkatan Kinerja Pada Bank BRI Syariah KCP Magelang. *Jurnal Universitas Islam Indonesia*. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/11314>. Diakses 04 Oktober 2018
- Ludfia Dipang. Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/2318/1872>. Vol.1 No.3. Diakses September 2013