

Analisis Strategi Manajemen Personalia Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Perbankan Syariah di Indonesia

Hajrah rahmah, Dr. Chuzaimah Batubara, MA

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

E-mail : Hajrahrahma2002@gmail.com, Chuzaimahbatubara@uinsu.ac.id

Abstrak

Kontribusi perbankan syariah sangat diharapkan untuk mendukung transformasi ekonomi dalam rangka menghasilkan kegiatan ekonomi yang produktif. Semakin produktif kegiatan perbankan, maka semakin baik pula pertumbuhan ekonomi. Semakin berkembangnya perbankan syariah berarti semakin banyak masyarakat yang terlayani. Adanya dukungan yang memadai dari karyawan menjadi salah satu faktor perkembangan perbankan syariah, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Pada akhirnya, tujuan kepegawaian adalah menciptakan karyawan berkinerja tinggi dengan meningkatkan efektivitas mereka. Hasil di atas dapat disimpulkan bahwa Bank Muamalat yang menjadi subjek penelitian ini berupa lembaga perbankan syariah pertama di Indonesia. masih aktif di masyarakat, lembaga perbankan yang dinilai mampu memberikan pelayanan kinerja yang baik, dan mempertahankan kinerja pada kondisi saat ini dengan menggunakan strategi yang telah ditetapkan oleh manajemen personalia. Langkah pertama terbaik yang perlu kita ambil sebagai karyawan, pengusaha, dan individu adalah penilaian diri. Penilaian kinerja dapat didefinisikan sebagai "proses organisasi yang membandingkan kinerja karyawan mereka"

Kata kunci : SDM, Perbankan syariah, Personalia

Abstract

The contribution of Islamic banking is believed to support economic transformation leading to productive economic activity. The more productive banking activity is, the better the economic growth. The development of Islamic banking means it serves more and more people. Appropriate staff support is one of the factors for the development of Islamic banks both quantitatively and qualitatively. Ultimately, the goal of staffing is to increase employee efficiency and produce high-performing employees. Based on the above results, it can be concluded that Bank Muammarat, the subject of this survey, is the first Islamic financial institution in Indonesia. Banking institutions that are still active in the community are believed to be able to deliver good performance services and maintain their performance in the current situation by applying the strategies established by Human Resources Management. The best first step we take as employees, employers and individuals is self-assessment. Performance appraisal can be defined as "the process by which an organization compares the performance of its employees" (Blanchard and Spencer, 1982).

Keywords: *HR, Islamic Banking, Personnel*

Latar Belakang Masalah

Kontribusi perbankan syariah sangat diharapkan untuk mendukung transformasi ekonomi dalam rangka menghasilkan kegiatan ekonomi yang produktif. Semakin produktif kegiatan perbankan, maka semakin baik pula pertumbuhan ekonomi. Semakin berkembangnya perbankan syariah berarti melayani lebih banyak orang. Semakin luas cakupan perbankan syariah, maka semakin besar pula peran perbankan dalam pembangunan perekonomian nasional di negeri Indonesia. Perbankan sebagai satu satunya lembaga keuangan yang berperan penting dalam mengumpulkan uang yang diberikan masyarakat dalam bentuk tabungan, deposito, dan giro serta menyalurkan dananya kepada masyarakat untuk kepentingan hajat hidup orang banyak. Begitu pula dengan bank syariah yang melakukan transaksi berdasarkan prinsip syariah yang tertuang dalam fatwa, seperti prinsip keseimbangan dan keadilan, universalisme, dan amal. Itulah sebabnya riba, kezaliman dan gharar dilarang.

Bank Muamalat adalah bank yang pertama kalid Indonesia yang menggunakan konsep perbankan secara syariah Islam. Sebagai bank syariah pertama di Indonesia, bank ini bertindak sesuai dengan prinsip syariah. MUI (Majelis Ulama Indonesia) dan pemerintah Indonesia mendirikan Bank Muamalat Indonesia tanggal 1 November 1991 Masehi atau 24 Rabiul Akhir 1412 Hijriah. Tahun 1994, Bank Muamalat telah menjadi bank devisa. Produk keuangan didasarkan pada prinsip mudharabah (bagi hasil) dan wadiah (simpanan). Pada saat yang sama, reksa membuat pembekalan jual beli, bagi hasil dan sewa guna usaha. Pendirian bank syariah harus didasarkan pada keadaan obyektif yang meliputi kebutuhan keuangan dan keputusan masyarakat. Dengan cara inilah bank syariah dapat berkembang, bersaing dan bertahan. Pengelolaan kelembagaan dan pelaksanaan operasional internal harus profesional (Nuraini, Sarkum & Halim, 2021). Profesionalisme bank syariah tercermin dari Sistem administrasi dan pengelolaan sumberdaya manusia yang baik merupakan kunci terpenting bagi lembaga.

Manajemen personalia berarti perencanaan, pengarahan, pengorganisasian dan pemantauan, mempekerjakan, memberi penghargaan, mengintegrasikan, memelihara, mengembangkan dan mengakhiri pekerjaan dengan sumberdaya manusia untuk mencapai tujuan individu, kelompok dan masyarakat (Handoko, T. Hani, 2014). Masalah SDM merupakan salah satu masalah bank syariah. Terlalu banyak bank syariah di Indonesia yang belum memiliki SDM yang memadai. Khususnya sumber daya manusia dengan latar belakang pengetahuan keuangan dan perbankan syariah. Sebagai langkah awal membuat mengembangkan perbankan syariah di Indonesia, Bank Indonesia merumuskan strategi komprehensif yang terdiri dari enam program utama yang wajib dilaksanakan bank syariah, yaitu acara peningkatan layanan yang didukung oleh personel yang berkualitas. SDM merupakan tulang punggung kegiatan operasional lembaga. Hal ini menimbulkan permasalahan dalam perkembangan perbankan syariah (Rohmi, 2020).

Kecukupan pegawai merupakan salah satu faktor dalam perkembangan perbankan syariah, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Namun fakta saat ini menunjukkan bahwa masih banyak pegawai yang bekerja di lembaga syariah yang kurang memiliki pengetahuan akademis dan praktis tentang perbankan syariah. Situasi seperti itu sangat mempengaruhi kinerja SDM dan profesionalisme perbankan syariah itu sendiri (Monica, Olga Silvia, 2017).

Tujuan mengembangkan sumber daya manusia adalah untuk menyediakan organisasi dengan SDM yang andal yang memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pada akhirnya, tujuan kepegawaian adalah menciptakan karyawan berkinerja

tinggi dengan meningkatkan efektivitas mereka. Jika pegawai sebelumnya berprestasi positif, maka tujuan pengembangan lebih lanjut yang dilakukan adalah untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai dalam menaiki jenjang karir. Namun sebaliknya, jika hasil sesudahnya negatif, maka tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah Perbaiki agar menjadi baik dan positif (Dadan e.t. 2018).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa perbankan Muamalat yang menjadi subjek penelitian ini adalah berupa lembaga perbankan syariah pertama di Indonesia. masih aktif di masyarakat, lembaga perbankan yang dinilai mampu memberikan pelayanan kinerja yang baik, dan mempertahankan kinerja pada kondisi saat ini dengan menggunakan strategi yang telah ditetapkan oleh manajemen personalia.

A. Review of Literature

1. Strategi

Dalam konsep aslinya, strategi terdiri dari berbagai cara untuk mencapai tujuan. Dalam perkembangan manajemen stratejik, strategi tidak hanya diartikan sebagai alat untuk mencapai tujuan, karena pengertian strategi manajemen stratejik juga mencakup pendefinisian tujuan yang berbeda melalui berbagai keputusan strategis manajemen perusahaan, yang bertujuan untuk menjamin terpeliharanya keunggulan kompetitif perusahaan (Solihin, 2012).

Strategi adalah cara untuk fokus pada isu-isu yang berkaitan dengan produksi dan pemasaran. Tujuan dari semuanya adalah untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Secara etimologis, pengertian menggunakan konsep “strategi” dalam kepemimpinan suatu organisasi berarti dapat diartikan sebagai suatu jalan yang terencana secara sistematis, suatu pokok dan taktik dalam pelaksanaan kegiatan manajemen yang ditujukan untuk tujuan strategis. tentang organisasi (Kasmir, 2011). Manajemen setrategis berupa seni dan ilmu memformulasi, mengimplementasikan, dan mengevaluasi keputusan lintas fungsi yang memungkinkan organisasi mencapai tujuannya. Berdasarkan pemahaman tersebut, kita dapat melihat ruang lingkup manajemen strategis dalam mencapai tujuan industri dari proses perumusan hingga evaluasi (Mun'im & Supriyanto, 2021).

Perencanaan strategis penting bagi manajer untuk memeriksa sumber daya manusia organisasi: a) Mengidentifikasi potensi manusia dalam organisasi sehingga dapat dimanfaatkan secara optimal; b) orang memiliki ambisi untuk mencapai tujuan

yang diinginkan dalam karir mereka; c). makhluk yang berakal sebagai makhluk sosial yang unik harus memusatkan perhatian pada keinginan dan kebutuhan yang harus dipenuhi; d) Organisasi adalah sekelompok orang; e) Keberhasilan pegawainya harus sesuai dengan tujuan organisasi; f) Organisasi dirancang tidak hanya dalam waktu singkat tetapi juga dalam jangka panjang sedemikian rupa sehingga persyaratan personel harus direncanakan, diorganisir, dilaksanakan dan dikendalikan secara efektif.

Perencanaan sistem disebut dalam organisasi sebagai "proses setrategis". Manajemen strategis adalah seni dan ilmu memformulasi, mengimplementasikan, dan mengevaluasi keputusan strategis lintas fungsional yang memungkinkan organisasi mencapai sesuatu tujuan yang diamanatkan (Akdon, 2011).

2. Manajemen Personalia

Manajemen SDM adalah bagian kehidupan bisnis yang paling kompleks, sulit dan menuntut. Manajer SDM harus menyediakan organisasi dengan tenaga kerja yang efektif dan memperhatikan harapan karyawan dan masyarakat pada umumnya (Locke & Associates, 1997). Dalam hal ini, SDM adalah orang-orang yang, melalui komitmennya, memiliki suara apakah tujuan organisasi tercapai dan oleh karena itu perlu mendapat perhatian serius. Peran penting dimainkan oleh departemen sumber daya manusia, yang bertugas untuk membimbing, mendorong, menggerakkan, mengarahkan dan mengembangkan karyawan agar mereka dapat melakukan tugasnya secara memuaskan hasil dan mencapai hasil yang maksimal.

Manajemen SDM biasanya bertanggung jawab atas pengembangan sumber daya manusia perusahaan. Maju atau mundurnya perusahaan dipegang oleh manajemen atau manager yang menjalankannya.

Manajemen sumber daya manusia mencakup beberapa bidang kegiatan, antara lain: a) pelaksanaan penempatan kerja dan selanjutnya penempatan pegawai baru; b) Pelaksanaan pengembangan pegawai dan pelatihan selanjutnya; c) melakukan pemeliharaan dan pemberhentian pegawai; d) Pelaksanaan wewenang dan alokasi tanggung jawab; e) penggunaan sumber daya tenaga kerja.

Perbedaan antara manajemen SDM dan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut: a) pengelolaan sumber daya manusia dipelajari pada tingkat makro dan pengelolaan SDM (sumber daya manusia) pada tingkat mikro; b)

Manajemen SDM sangat percaya bahwa pekerja adalah aset organisasi yang paling penting dan oleh karena itu perlu dirawat sebaik mungkin, Manajemen sumber daya manusia mengasumsikan karyawannya berupa faktor produksi dan karenanya harus digunakan secara produktif; c) Pendekatan modern digunakan dalam manajemen SDM dan pendekatan klasik digunakan didalam manajemen SDM.

3. Sumber Daya Manusia

SDM didefinisikan sebagai karyawan yang mampu, mau dan penuh perhatian untuk mencapai tujuan organisasi. Seperti yang telah disebutkan, dimensi yang paling penting dalam hal ini itu adalah kontribusinya mengembangkan organisasi, sedangkan dimensi manusia yang paling penting adalah pengolahan kontribusinya, yang pada gilirannya ditentukan oleh kualitas hidup dan produktivitasnya. Manajemen SDM harus dilakukan dengan baik agar tenaga kerja senang dengan pekerjaannya. Sumber daya manusia tidak hanya dapat menciptakan keunggulan yang lebih bernilai tetapi juga memiliki nilai yang bagus, kreatif dan inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti kecerdasan, kreativitas dan imajinasi (Edy, 2012).

Perhatian manajemen SDM adalah upaya mengelola sumber daya manusia dalam dinamika interaksi antar organisasi karyawan, seringkali dengan kepentingan yang berbeda. Manajemen sumber daya manusia itu berupa perencanaan yang bisa perolehan, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia, karena semua kelompok sasaran merupakan manusia, tetapi terdapat perbedaan paling mendasar diantara manajemen sumber daya manusia dan manajemen personalia.

4. Motivasi Karyawan

Pada dasarnya tujuan motivasi adalah memberikan memfasilitasi terhadap perilaku. Ini adalah kekuatan yang memungkinkan seseorang untuk bekerja menuju tujuan tertentu. Menurut Kajian Motivasi Karyawan grant (2008); Motivasi mendorong penghasilan seperti produktivitas, efisiensi, dan daya tahan (Grant, 2008). Menurut penelitian (Ryan dan Deci, 2000; Thomas, 2002) yang dikutip dalam Grant (2008); Karyawan yang termotivasi lebih berorientasi pada kemandirian, kebebasan, dan penentuan nasib sendiri daripada pegawai kurang termotivasi, yang mengarah pada penggunaan peluang pengembangan yang lebih baik. Demikian pula, karyawan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka dan bekerja ketika mereka termotivasi

disandingkan dengan karyawan yang kurang termotivasi (Guay et al., 2000; Vansteenkiste et al., 2007).

Topik motivasi lebih banyak dibahas dalam mata kuliah perilaku organisasi yang memuat berbagai model dan teori yang relevan dengan motivasi. Pengembangan dan pertumbuhan karyawan menjadi fokus utama. Menurut Maslow, Alderfer, Alderfer, McClelland, Hackman dan Herzberg; pertumbuhan adalah motivator yang paling berpengaruh bagi individu yang mengeksplorasi potensi karyawan. Ditemukan bahwa ada hubungan yang tidak dapat disangkal antara motivasi karyawan dan kepuasan mereka terhadap pekerjaan dan juga terhadap komitmen organisasi (Ba sset, Jones dan Lloyd, 2005; Chen et al., 2004).

Motivasi karyawan adalah elemen terpenting bagi semua organisasi, baik publik maupun swasta (Chintallo & Mahadeo, 2013). Menurut hasil penelitian Sirotan et al. terdapat persamaan antara motivasi karyawan dan kepuasan kerja. (2005) dengan seratus tiga puluh lima ribu tanggapan dari berbagai kelompok dan negara, organisasi yang menerapkan program motivasi berbeda yang mencakup tiga konstruksi: keramahan, kesetaraan, dan prestasi dipandang lebih efektif daripada organisasi yang tidak memiliki atau dua kali lebih banyak karyawan yang "antusias". sebanyak 45%). Pengaruh serangkaian karyawan terhadap kinerja karyawan lainnya diteliti dalam sebuah penelitian yang menyimpulkan bahwa kinerja karyawan meningkat ketika mereka lebih termotivasi (Asim, 2013).

5. Kinerja Karyawan

Langkah pertama terbaik yang perlu kita ambil, baik sebagai karyawan, sebagai pengusaha, maupun sebagai individu, adalah penilaian diri. Penilaian kinerja dapat didefinisikan sebagai "suatu proses organisasi yang mengevaluasi keefektifan karyawan dalam pekerjaan mereka" (Blan chard, Spencer, 1982). Prestasi adalah "perwujudan bakat dan kemampuan (ability) atau hasil aktual dari kompetensi seseorang; dalam posisi" hasil yang dicapai karena kegiatan posisi tertentu dalam waktu tertentu (Anwar, 2011) (Kane, 1986). Prestasi adalah "cerita tentang kemampuan dan motivasi" (Sakeon & Uhing, 2019) (Muhhammad Ariifin, 2004). Mengapa organisasi harus melakukan penilaian kinerja? Kinerja adalah tindakan atau penyelesaian tugas yang telah diselesaikan seseorang dalam jangka waktu tertentu yang dapat diukur. Indikator menurut Bernardian dan Russell dalam Sedarmayanti

(2008, 260): a) Tanggung jawab atas kualitas pekerjaan; b) tanggung jawab atas jumlah pekerjaan yang dilakukan; c) selalu menghemat; d) terdapat tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi; e) Partisipasi dalam pelaksanaan tugas; f) Kemampuan mengatasi kesulitan dalam pelaksanaan pekerjaan; g) Koordinasi pekerjaan individu.

Kinerja karyawan mempertimbangkan yang telah dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas kinerja, partisipasi dalam pekerjaan, kemampuan beradaptasi dan membantu, serta ketepatan waktu hasil. Perusahaan bekerja keras untuk membuat pelanggan senang, tetapi tidak terlalu memperhatikan kepuasan karyawan. Namun, faktanya pelanggan hanya puas bila karyawan puas. Karena ketika karyawan senang, mereka akan melakukan lebih banyak pekerjaan sehingga pelanggan akhirnya senang (Ahmad, 2012). Menurut penelitian yang, tentang bagaimana cara bekerja individu menunjukkan bahwa kinerja individu tidak dapat dikendalikan. Demikian juga, dia berpendapat bahwa organisasi dapat menggunakan bonus berbasis kinerja individu dan penghargaan langsung ketika kinerja karyawan terlihat (Yang, 2008). Ada tiga tesis utama dalam manajemen strategis: a) Perubahan berkelanjutan di berbagai bidang; b) Menggarisbawahi pencapaian hasil operasional dan dampaknya: c) meningkatkan kemampuan untuk mengukur efisiensi.

Pengukuran ini harus didasarkan pada indikator kinerja yang ditetapkan dalam proses perencanaan strategis. Aspek pengukuran meliputi perspektif keuangan, kepuasan pelanggan, bisnis internal, kepuasan staf, kepuasan masyarakat dan pemegang saham dan waktu. Pada umumnya pengukuran bertujuan untuk mengukur kinerja kerja. Ukuran kinerja adalah ukuran tingkat kinerja yang dapat dicapai yang dinyatakan dalam pernyataan kuantitatif.

Penetapan standar kinerja dapat didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, keputusan manajemen, penilaian ahli atau pengalaman melakukan pekerjaan yang sama pada tahun-tahun sebelumnya. Saat menentukan standar kinerja, pertimbangkan hal berikut: a) Identifikasi pelanggan yang jelas, b) Identifikasi pemangku kepentingan yang jelas, c) Riset berkala tentang sifat dan kualitas layanan yang diminta oleh pelanggan, d) Memfasilitasi pengaduan dan keluhan dengan menggunakan kontak pengaduan sebagai saran, e) Ketersediaan

informasi layanan yang dibutuhkan. agar mudah diakses pelanggan, f) kebijakan waktu pelayanan maksimal, g) upaya peningkatan keterampilan “garis depan”.

6. Pelatihan dan Pengembangan

Karyawan yang sudah bekerja bertahun-tahun terkadang melakukan permasalahan, dari yang disengaja maupun tidak disengaja, dan terkadang kesalahan tersebut berakibat fatal. Kesalahan ini juga sering terjadi berulang-ulang, yang seharusnya tidak terjadi. Karyawan seringkali tidak lagi termotivasi untuk bekerja. Kondisi lainnya adalah banyak karyawan menjadi frustrasi dengan pekerjaannya dan pekerjaannya menjadi rutinitas tanpa inisiatif untuk perbaikan yang lebih baik (Akdon, 2011). Jadi, kepemimpinan sangat perlu memiliki peran ganda dalam organisasi, yaitu menginspirasi, mempengaruhi dan memimpin dengan memberi contoh, melayani dan menerapkan nilai-nilai yang telah disepakati organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, dan sekaligus. waktu untuk menyelesaikan tugas Manajemen harus melakukan hal yang sama. adalah untuk memilih dari pilihan yang berbeda untuk memecahkan masalah.

Pengembangan karyawan mempersiapkan karyawan untuk mengambil tugas yang lebih menantang dalam suatu organisasi atau perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia erat kaitannya dengan peningkatan kemampuan mental untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan pribadi adalah kebutuhan jangka panjang yang komprehensif. Pengembangan juga dapat membantu karyawan mempersiapkan tugas kerja yang muncul dari pasar produk baru atau teknologi baru (Yusuf, 2015). Agar semua calon karyawan baru siap untuk peran tertentu, mereka harus menyelesaikan pelatihan terlebih dahulu.

Pelatihan adalah proses memperlengkapi dan mendidik karyawan dengan meningkatkan keterampilan, kemampuan, pengetahuan dan perilaku mereka. Melalui pelatihan, perilaku karyawan dapat disesuaikan dengan harapan perusahaan, misalnya sesuai dengan budaya perusahaan. Kemudian para pegawai dibekali dengan pengetahuan, keterampilan dan keahlian yang berbeda-beda tergantung bidang pekerjaannya (Yusuf, 2015).

Daftar Pustaka

- A, Dadan dkk. (2018). Pelatihan profesional dan pengetahuan pengembangan personel yang meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Buana*. 3(1). 81.
- Ahmad, MB, Wasey, E, Malik, S.U. (2012). Dampak motivasi karyawan terhadap kepuasan pelanggan: Sebuah studi tentang industri penerbangan Pakistan. *Jurnal Penelitian Ekonomi Kontemporer Interdisipliner*, 4(6), 531-539.
- Akdong. *Strategi management for educational management*. London: alphabet. (2011).
- Anwar, R (2011). Kane, J.S. 1986. Current distribution assessment. *Journal of Educational Administration*, 13(1), 1-12.
- Asim, M., 2013. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan akibat efek pelatihan: Terutama untuk sektor pendidikan Pakistan. *Jurnal Internasional Publikasi Ilmiah dan Riset*, Volume 3, halaman 1-9. N.
- Bassett-Jones dan G.F. Lloyd (2005). Apakah Teori Motivasi Herzberg Memiliki Keberlanjutan? *Jurnal Pengembangan Manajemen*, Vol. 24, hal. 29-43.
- Chen, Y., Lou, H., 2002. Menuju pemahaman maksud tindakan saat menggunakan aplikasi groupware. *Jurnal Komputasi Pengguna Akhir* 14, 1-16.
- Desi, E.L. dan Ryan, R.M. (2000). Apa itu pelacakan sasaran dan mengapa: Penentuan sendiri kebutuhan dan perilaku manusia. *Penelitian Psikologis*, Vol. 11, No. 4, hlm. 227-68, Lovelock, C.H. (1996), *Pemasaran Jasa*, Prentice Hall.
- Handko, Hani, T. *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta:BPFE. (2014).
- kasmir. (2011). *Personil di JKT*: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rock, Edwin A & Associates, (1997). *Inti dari kepemimpinan: Empat Kunci Sukses Kepemimpinan*. Perusahaan Macmillan, New York. (tidak ada tanggal).
- Monica, Olga Silvia. (2017). *Model berbagi pengetahuan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pengakuan pelatihan dan sosial*. kertas: UI Sultan Agung Semarang.
- Munim M, Paldiman, Supriyanto S (2021). Strategi kewirausahaan Suntory didasarkan pada Model Pendidikan Klasifikasi Bloom. *menggigit:Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, 9(1), 107. <https://doi.org/10.21043/bisnis.v9i1.11422>
- Nuraini N, Sirkam S, Halim A (2021). Analisis kemampuan bisnis, manajemen rantai pasokan untuk keunggulan kompetitif dan kinerja bisnis. *Jurnal Ekonomi Islam Interdisipliner Indonesia (JEIII)*, 4, 87 -104. <https://doi.org/10.31538/IJSE.V4I1.1463>

- Romi, PK (2020). Putri, Regita. (2020). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Lembaga Amir Zakat Swadaya Umma Kota Pekanbaru. Disertasi Doktor di Universitas Islam Kesultanan
- Sharif Qasim. Pendidikan IPS STKIP Al-Maksam, 1) dalam jurnal berbasis sosial.
- Solihin, Ismail. (tahun 2012). manajemen strategi. Bandung: Airlanga. (tahun 2012).
- Sastrisno, Edi. (tahun 2012). Manajemen pribadi. Jakarta: Keemasan. (tahun 2012).
- Van Steen Kiste, M., Lens, W. dan Desi, E.L. (2006). Konten tujuan internal dan konten tujuan eksternal dalam teori penentuan nasib sendiri: Mari kita lihat lagi kuanlitas motivasi akademik. Psikolog Pendidikan, Vol. 41, No. 1, hlm. 19-31.
- Yang H. (2008). Upah efisiensi dan imbalan kinerja subyektif. Survei Ekonomi, 46(2), hlm. 179-196.
- Yu suf, Burhanudin. (2015). Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan Islam. Jakarta:pt. Raja Grafindo Persada.