

**PENGARUH SUMBER DAYA INSANI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PERBANKAN SYARIAH
(Studi Kasus Bank Pengkreditan Rakyat Syariah Adeco Langsa)**

Muhammad Dayyan, Ade Fadillah FW Pospos, Iqbal Ilham
Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa
dayyanyusuf@gmail.com

Abstrak

Keberhasilan suatu perbankan ditentukan oleh kinerja karyawannya, kinerja karyawan merupakan indikator penting dalam meningkatkan kualitas perbankan syariah. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah kualitas sumber daya insani. Tujuan dari penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara sumber daya insani terhadap kinerja karyawan BPRS Adeco, (2) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sumber daya insani terhadap kinerja karyawan BPRS Adeco, (3) Untuk mengetahui bagaimana BPRS Adeco meningkatkan sumber daya insani karyawannya dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPRS Adeco dengan sampel adalah 20 orang nasabah. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara sumber daya insani terhadap kinerja karyawan pada BPRS Adeco. Dari hasil uji SPSS diketahui bahwa sumber daya insani berpengaruh sebesar 36% terhadap kinerja karyawan pada BPRS Adeco, sedangkan 64% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, BPRS Adeco telah membuat SOP mengenai hak dan kewajiban yang harus dipenuhi masing-masing karyawan, tidak hanya itu karyawan juga diberikan pelatihan rutin baik pelatihan intern maupun pelatihan ekstern. BPRS Adeco juga membuat kebijakan bahwa bagi karyawan yang berprestasi akan diberikan *reward* berupa bonus, penambahan gaji dan kenaikan pangkat/jabatan. Sedangkan karyawan yang kinerjanya buruk akan diberikan *Phunishment* (sanksi) yaitu penurunan jabatan dan pemecatan.

Kata Kunci : Sumber Daya Insani dan Kinerja Karyawan

Abstract

The success of a bank is determined by the performance of its employees, employee performance is an important indicator in improving the quality of sharia banking. Employee performance is influenced by many factors such as the quality of human resources. The purpose of this research is To know whether there is influence between human resources but performance of Adebo BPRS employee, To know how big influence of human resource to performance of employees of Adeco BPRS, and last To know how Adeco BPRS increase source human resources of employees in improving company performance. The method used in this research is survey method with quantitative approach. The population in this research is all employees of Adeco BPRS with sample is 20 customer.

The results obtained in this study indicate that there is a significant positive effect between human resources on employee performance in Adeco BPRS. From the result of SPSS test, it is known that human resources have 36% effect on employee performance on Adeco BPRS, while 64% is influenced by other variable which is not examined in this research. In improving employee performance, Adeco BPRS has made SOPs on the rights and obligations that must be fulfilled by each employee, not only that employees are also given regular training both internal training and external training. Adeco BPRS also makes a policy that for employees who excel will be rewarded in the form of bonuses, additional salary and promotion / position. While employees who perform poorly will be given Phunishment (sanctions) namely the decline of office and dismissal.

Keywords: Human Resources and Employed Performance

PENDAHULUAN

Agama dan manusia memiliki hubungan yang sangat erat kaitannya, karena agama sangat dibutuhkan oleh manusia agar manusia memiliki pegangan hidup sehingga ilmu dapat menjadi lebih bermakna, yang dalam hal ini adalah Islam. Dengan ilmu kehidupan manusia akan bermutu, dengan agama kehidupan manusia akan lebih bermakna, dengan ilmu dan agama kehidupan manusia akan sempurna dan bahagia. Islam adalah agama yang mengatur setiap kegiatan umatnya mulai dari aspek sosial, ekonomi, politik, kesehatan. Kegiatan ekonomi adalah salah satu kegiatan yang banyak diatur oleh agama Islam karena kegiatan ekonomi menjadi ibadah yang dapat meningkatkan pembangunan negara dan kesejahteraan umat Islam.

Kegiatan ekonomi diatur oleh suatu lembaga yang disebut lembaga keuangan. Lembaga keuangan terbagi menjadi dua yaitu lembaga keuangan perbankan dan lembaga keuangan non perbankan. Lembaga keuangan perbankan adalah lembaga yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk tabungan, cek dan bilyet giro dan menyalurkannya kembali dalam bentuk pembiayaan (Kasmir, 2008: 30). Di era globalisasi perbankan menjadi salah satu roda penggerak perekonomian didunia termasuk Indonesia. Secara umum perbankan merupakan suatu jenis bisnis yang sangat unik, keunikannya ialah mengenai peraturan yang sedemikian banyak memagari seluruh transaksinya. Perbankan terdiri dari 2 jenis yaitu perbankan konvensional dan perbankan syariah, perbankan konvensional mendominasi seluruh perekonomian dunia, tetapi saat ini perbankan syariah juga sudah mulai maju menyeimbangi perbankan konvensional.

Perbankan syariah adalah sistem perbankan yang pelaksanaannya berdasarkan hukum Islam (syariah). Pembentukan sistem ini berdasarkan adanya larangan syariat Islam terhadap praktik perbankan yang mengandung riba, baik dalam bunga pinjaman maupun penyimpanan uang (deposito) yang terdapat pada perbankan konvensional. Keberhasilan suatu perbankan ditentukan oleh kinerja karyawannya, kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya kualitas Sumber Daya Insani, sarana dan prasarana yang tersedia dan motivasi karyawan itu sendiri (Moehariono, 2012: 95).

BPRS Adeco memiliki 20 karyawan yang rata-rata pendidikan terakhir karyawannya adalah tamatan SMA dan D3 serta bukan jurusan perbankan apalagi perbankan syariah (Hasil wawancara 07 juli 2017). Tetapi BPRS Adeco memiliki prestasi yang sangat membanggakan, terbukti pada majalah info Bank bahwa BPRS Adeco berada pada peringkat ke 3 terbaik diseluruh Indonesia pada aset 10 Miliar – 25 Miliar dan Bank Adeco telah mencapai BEP dalam jangka waktu 5 tahun (Edy Setiadi, 2016: 53). Peristiwa ini tidak sejalan atau tidak sesuai jika kita melihat pada teori yang mengatakan bahwa apabila tingkat Sumber Daya Insaninya rendah maka kualitas kinerjanya juga rendah sedangkan apabila kualitas

Sumber Daya Insaninya tinggi maka kualitas kinerjanya juga tinggi (Hafiz Afrizal 2014: 5).

SUMBER DAYA INSANI

Sumber daya insani (SDI) adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberian kompensasi agar tercapai individu dan organisasi (Nurdin, 2012: 105). Serta orang-orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi (Sadono Sukirno, 2011: 173).

Peran SDI dalam perusahaan memiliki peran serta fungsi yang penting bagi pencapaian tujuan organisasi perusahaan. Sumber daya tersebut mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam organisasi perusahaan, yaitu mereka secara keseluruhan terlibat dalam operasionalisasi bisnis perusahaan, dari level yang paling bawah sampai yang menempati level yang paling atas. Sekalipun berbeda level, akan tetapi kesemua SDI tersebut memiliki peran yang sama dan signifikan bagi tercapai tidaknya tujuan perusahaan. Pengabaian terhadap salah satu bagian dari SDI akan berimplikasi serius terhadap terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan. Bagi suatu perusahaan secara keseluruhan SDI merupakan kekayaan yang sangat berharga. Kehilangan atau perpindahan sumber daya insani yang profesional bagi suatu perusahaan merupakan suatu kerugian yang sangat besar karena hal tersebut akan membuang biaya yang telah dikeluarkan perusahaan untuk membina dan mendidik sumber daya insani yang diperolehnya itu (Saefullah, 2006: 193). SDI memiliki beberapa komponen, yaitu :

1. Pengusaha, ialah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.
2. Karyawan, ialah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh komisi.
3. Posisinya yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu sesuai perjanjian.

Manajemen SDI merupakan salah satu bidang dari manajemen umum, dimana manajemen umum sebagai proses meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian (Rivai, 2009: 4). Fungsi-fungsi manajemen dari manajemen sumber daya insani adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.

1. Perencanaan

Bagi manajer personel, perencanaan berarti menetapkan terlebih dahulu program-program kepegawaian yang dapat memberi andil terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

2. Pengorganisasian

Organisasi adalah alat untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, manajer personel harus membentuk satu organisasi dengan cara merancang struktur yang menggambarkan hubungan antar tugas-tugas antara pegawai dan antara faktor-faktor fisik.

3. Pengarahan

Secara logis, langkah berikutnya adalah pengoperasian, artinya mengerjakan sesuatu yang telah direncanakan. Namun, hal ini harus didahului oleh proses pengarahan atau pemberian komando agar pegawai mulai bekerja. Pada dasarnya fungsi ini akan menumbuhkan kemauan pegawai untuk mulai bekerja secara efektif.

4. Pengendalian

Kegiatan-kegiatan yang biasa dilakukan dalam proses pengendalian berupa observasi terhadap kegiatan-kegiatan perencanaan.

Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Karyawan Nasional mempunyai pengertian sebagai mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Sedangkan secara umum produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang di capai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Dengan kata lain produktivitas memiliki 2 dimensi. Dimensi pertama adalah efektifitas

yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana itu dikerjakan.

Produktifitas dapat lebih ditingkatkan apabila memiliki data tentang pengetahuan, pekerjaan, peletihan yang telah diikuti oleh sumber daya insani. Dengan mengikut sertakan karyawan dalam berbagai pendidikan dan pelatihan, akan mendorong karyawan untuk meningkatkan produktifitas kerjanya. Melalui pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kemampuan sumber daya insani yang diikuti dengan peningkatan disiplin kerja yang akan menghasilkan sesuatu secara lebih profesional dalam menangani pekerjaan yang berkaitan langsung dengan kepentingan perusahaan.

Proteksi merupakan sistem perlindungan berupa kompensasi yang tidak langsung dalam bentuk imbalan, baik langsung maupun tidak langsung yang diterapkan oleh perusahaan kepada pekerja untuk memberikan rasa aman, baik dari sisi financial, kesehatan maupun keselamatan fisik bagi pekerja sehingga pekerja dapat beraktivitas dengan tenang dan dapat memberikan kontribusi positif bagi peningkatan nilai tambah perusahaan (Rivai, 2009: 994).

KINERJA

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai, 2005: 97). Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah "*performance rating*" atau "*performance appraisal*".

“Menurut Munandar, penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan bidang ketenagakerjaan (Munandar, 2008: 287).

Didalam Mangkunegara, secara spesifik, tujuan penilaian kinerja sebagai berikut (Mangkunegara, 2000: 10) :

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hak yang perlu diubah.

Manajemen kinerja adalah kegiatan yang mengkaji ulang kinerja secara berkesinambungan untuk meningkatkan dan mengembangkan kinerja lebih lanjut (Surya, 2005: 1). Menurut Sutrisno, pengukuran kinerja diarahkan pada 6 (enam) aspek yaitu (Sutrisno, 2009: 73) :

1. Hasil kerja: tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2. Pengetahuan pekerjaan: tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif: tingkat inisiatif selama menjalankan tugas dan pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecakapan mental: tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap: tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi: tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Gibson menyatakan paling tidak ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yakni:

1. Faktor individu kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman tingkat sosial dan demografi seseorang.
2. Faktor psikologis persepsi, sikap, kepribadian, peran, motivasi dan kepuasan kerja.
3. Faktor organisasi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem imbalan (*reward sistem*) (Gibson, 2003: 44).

Jika faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut dapat dikondisikan dengan baik, maka otomatis kinerja seseorang juga akan semakin meningkat. Dengan demikian tugas manajer ataupun pihak manajer secara umum adalah membuat faktor yang menjunjung keberadaan kinerja tersebut dapat terpenuhi dalam sebuah organisasi atau pun perusahaan (Lilis, 2011: 169). Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2002: 68) :

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.

4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006: 260) :

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Keling, survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data sampel yang diambil dari populasi tersebut. Sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan

hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis (Kelinger, 1993: 660). Penelitian ini dilaksanakan selama 2 bulan, penelitian ini dilakukan pada BPRS Adeco Langsa, Jl. Ahmad Yani No 88-90, Langsa.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Adeco Langsa yang sekaligus menjadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif dengan sumber data berupa data primer. Teknik pengumpulan data menggunakan metode wawancara berupa wawancara langsung dengan direktur operasional dan angket yang disebarakan kepada karyawan BPRS Adeco Langsa. Dalam penelitian digunakan teknik analisis data berupa uji persyaratan analisis, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, uji regresi sederhana, dan uji t.

PEMBAHASAN

Sumber Daya Insani adalah salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja, dalam penelitian ini lebih menekankan pada bidang pendidikan karyawan BPRS Adeco Langsa. Pendidikan rata-rata karyawan BPRS Adeco adalah SMA dan D3 dengan jurusan yang berbeda-beda. Dalam hal kinerja bank, BPRS Adeco mampu membuktikan tingkat kerjanya yang berkualitas, hal tersebut dapat dilihat dari prestasi yang diperoleh bank tersebut, dimana pada tahun 2016 BPRS Adeco mampu menduduki posisi 3 (tiga) terbaik pada kategori total asset 10 – 25 Miliar.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel Sumber Daya Insani memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dimana perhitungan uji secara parsial diperoleh t_{hitung} sebesar 3,179 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dalam penelitian ini diketahui bahwa hasil penelitian ternyata membantah teori yang sudah ada yaitu apabila tingkat sumber daya insani rendah maka kualitas kerjanya juga rendah sedangkan apabila kualitas sumber daya insaninya tinggi maka kualitas kerjanya juga tinggi. Hal ini dikarenakan BPRS Adeco telah membuat peraturan yang jelas di SOP mengenai hak dan

kewajiban seluruh karyawan bank tersebut. Tidak hanya itu bank juga memberikan pelatihan bagi setiap karyawannya, baik pelatihan intern maupun pelatihan ekstern. BPRS Adeco juga membuat kebijakan bahwa bagi karyawan yang berprestasi akan diberikan *reward* berupa bonus, penambahan gaji dan kenaikan pangkat/jabatan. Sedangkan karyawan yang kinerjanya buruk akan diberikan *Phunishment* (sanksi) yaitu penurunan jabatan dan pemecatan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa hal antara lain :

1. Terdapat pengaruh yang positif signifikan antara Sumber Daya Insani terhadap Kinerja Karyawan pada BPRS Adeco.
2. Dari hasil uji SPSS diketahui bahwa Sumber Daya Insani berpengaruh sebesar 36% terhadap Kinerja Karyawan pada BPRS Adeco, sedangkan 64% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.
3. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, BPRS Adeco telah membuat SOP mengenai hak dan kewajiban yang harus dipenuhi masing-masing karyawan, tidak hanya itu karyawan juga diberikan pelatihan rutin baik pelatihan intern maupun pelatihan ekstern. BPRS Adeco juga membuat kebijakan bahwa bagi karyawan yang berprestasi akan diberikan *reward*, dan karyawan yang kinerjanya buruk akan diberikan panisme (sanksi).

DAFTAR PUSTAKA

- Dharma Surya, *Manajemen kinerja*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005.
- Gibson dan donelly, *Organisasi Edisi Kedelapan, jilid 2*, Jakarta: Rupa Aksara, 2003.
- Hafiz Afrizal, *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Sarana dan Prasarana dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri*, Skripsi IAIN Sunan Kalijaga, 2014
- Hasil Wawancara Dengan Direktur Operasional PT. BPRS Adeco Langsa.
- Kasmir, *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*, Jakarta: PT. RajaGrafindo persada, 2008.
- Kelinger, *Asas-asas Penelitian Behavioral*, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press, 1993
- Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: prenadamedia, 2006.
- Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 4*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2000.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Remaja Rosdakarya, 2002.
- Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Munandar, *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta : UI-Press, 2008.
- Nurdin, *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Besarnya Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Hanagraha Abadi*, Jurnal STIE Sailendra, 2012.
- Rivai Vethzal & Basri, *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada. 2005.
- Rivai Veithzal, MBA, *Islamic Human Capital*, Jakarta: Rajawali Pers, 2009.
- Setiadi Edy, *InfoBank (Analisis Strategi Perbankan & Keuangan)*, Jakarta : Infobank Institute, 2016.
- Sukirno Sadono, dkk, *Pengantar Bisnis*, Jakarta: Kencana, 2011.

Sulastrililis, *Sumber Daya Manusia Strategik*, La Good's Publishing 2011.

Sutrisno Edi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana, 2009.