

**Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja
Karyawan di Kantor Unit BRI Modayag**

**Iwan H.P. Manoppo¹, Sicilya C. Mokoginta², Erna Manoppo³, Jumie S. L.
Mokoginta⁴, Reza Apreliah Dg. Matara⁵, Mohammad Afdal Mamonto⁶**
Universitas Dumoga Kotamobagu
iwanmanoppo8@gmail.com,

ABSTRACT

The role of human resource management (HRM) significantly influences the improvement of employee' performance at BRI Unit Modayag. Effective HRM determines to what extend employees work and demonstrate competence in related fields. This study aims to determine the role of HRM in improving employee performance at BRI Unit Modayag. The type of this research is field research by using interview and documentation methods. The nature of this research is descriptive qualitative with inductive analysis. The results show that HRM significantly impacts the improvement of employee performance, it is proved by the increase in the number of customers. HRM implementation includes recruitment, selection, training, and compensation.

Keywords: *The Role of HRM, Employee Performance, BRI Unit Modayag*

ABSTRAK

Peran manajemen sumber daya manusia (SDM) sangat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan di BRI Unit Modayag. Manajemen SDM yang efektif menentukan seberapa baik karyawan bekerja dan menunjukkan kompetensi dalam bidang terkait. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran manajemen SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan di BRI Unit Modayag. Jenis penelitian adalah penelitian lapangan dengan metode wawancara dan dokumentasi. Sifat penelitian ini ialah deskriptif kualitatif dengan analisis induktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen SDM berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan kenaikan jumlah nasabah. Penerapan manajemen SDM mencakup rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan kompensasi.

Kata Kunci: Peran Manajemen SDM, Kinerja Karyawan, BRI Unit Modayag

PENDAHULUAN

Karyawan yang berkualitas harus menunjukkan loyalitas dan kinerja yang tinggi. Miller, D. (2020). Kinerja merupakan tindakan konkret yang dilakukan oleh setiap individu sebagai konsekuensi dari tugas dan tanggung jawab mereka dalam perusahaan. Karyawan dipandang sebagai aset yang sangat bernilai bagi perusahaan. Dukungan penuh dari karyawan dalam menjalankan tugasnya diharapkan dapat memaksimalkan pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang optimal diharapkan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan menjadikannya lebih unggul dibandingkan para pesaing, sehingga perusahaan mampu bertahan dan tetap kompetitif.

Dalam suatu perusahaan peran manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat dilihat dari Peningkatan kinerja karyawan. MSDM adalah salah satu bidang manajemen yang mencakup aspek-aspek seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. MSDM bertindak sebagai eksekutor fungsi-fungsi perusahaan yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, manajemen staf, kepemimpinan, dan pengawasan, serta pelaksanaan operasi perusahaan.

PT BRI Unit Modayag adalah salah satu divisi keuangan dari Bank Rakyat Indonesia (BRI), yang merupakan bank milik pemerintah terbesar di Indonesia. Pada bulan Desember 2017, Bank BRI melaporkan memiliki total aset sebesar 1.126 triliun rupiah, dengan modal inti mencapai 159 triliun rupiah. Sebagai institusi keuangan besar, BRI memainkan peran penting dalam perekonomian Indonesia, dan unit-unit seperti Modayag berkontribusi signifikan terhadap pencapaian keseluruhan bank.

Kinerja karyawan merupakan elemen kunci yang mempengaruhi kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran penting dalam mengelola, mengembangkan, serta memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal. Dalam penelitian ini, fokus utamanya terletak pada peran MSDM dalam mengidentifikasi strategi-strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT BRI Unit Modayag. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan cara-cara yang dapat meningkatkan daya saing dan keberhasilan operasional perusahaan secara keseluruhan. Melalui pendekatan ini, diharapkan perusahaan dapat lebih kompetitif dan sukses dalam menjalankan operasionalnya. Gary Dessler (2015:4) menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat dijelaskan sebagai serangkaian proses yang melibatkan rekrutmen, pelatihan, evaluasi, pemberian kompensasi kepada karyawan, manajemen hubungan kerja, serta upaya untuk memastikan kesehatan, keselamatan, dan masalah keadilan yang terkait.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hidjahman dan Surt Husna, sebagaimana yang dikutip oleh Dra. Umi Farda dalam bukunya "Diktat Manajemen Sumber Daya Manusia I" (2015:9), untuk mengklarifikasi definisi manajemen sumber daya manusia (MSDM), dapat kita kategorikan ke dalam dua kelompok fungsi utama yakni:

1. Fungsi Manajerial
 - a. Perencanaan merupakan tahap di mana program dan strategi sumber daya manusia ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Proses ini melibatkan identifikasi kebutuhan tenaga kerja serta penyusunan langkah-langkah untuk memenuhi kebutuhan tersebut.
 - b. Pengorganisasian merupakan tahapan di mana program dan strategi sumber daya manusia dirancang untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Proses ini melibatkan identifikasi kebutuhan tenaga kerja serta perencanaan langkah-langkah untuk memenuhi kebutuhan tersebut.
 - c. Pengarahan Mencakup pelaksanaan pekerjaan dengan memberikan instruksi, saran, dan bimbingan kepada karyawan agar tugas yang telah direncanakan dapat dilaksanakan dengan tingkat efisiensi dan efektivitas yang optimal.

- d. Pengawasan melibatkan aktivitas pemantauan serta penilaian terhadap pelaksanaan tugas karyawan, dan mengambil tindakan korektif apabila terjadi penyimpangan dari rencana yang telah ditetapkan.
2. Fungsi Operasional
- a. Pengadaan SDM adalah proses yang bertujuan untuk mendapatkan jumlah dan jenis karyawan yang sesuai guna mencapai tujuan organisasi. Proses ini mencakup perekrutan, seleksi, dan penempatan karyawan.
 - b. Pengembangan SDM melibatkan usaha untuk meningkatkan kompetensi dan pengetahuan karyawan melalui pelatihan dan pendidikan yang diperlukan agar mereka dapat menjalankan tugas dengan efektif.
 - c. Pemberian Kompensasi SDM merupakan kegiatan yang berfokus pada memberikan imbalan yang sesuai dan adil kepada karyawan sesuai dengan kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi.
 - d. Pengintegrasian SDM mencakup harmonisasi antara keinginan serta kebutuhan individu dengan visi, misi, dan nilai-nilai organisasi, seiring dengan aspirasi masyarakat.
 - e. Pemeliharaan SDM: Melibatkan upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi dan kesejahteraan karyawan. Ini mencakup perawatan fisik dan psikologis tenaga kerjanya/karyawan
 - f. Pemutusan Hubungan Kerja SDM adalah tahap di mana dilakukan pengakhiran hubungan kerja antara karyawan dengan organisasi perusahaan. Hal ini dapat dipicu oleh beragam faktor, termasuk keinginan karyawan, kebijakan perusahaan, atau kondisi eksternal lainnya.

Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan utama manajemen SDM adalah untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja yang berkualitas dan termotivasi, serta untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan. Menurut Armstrong (2014), manajemen SDM memiliki beberapa fungsi utama:

- Perencanaan SDM:
Mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja di masa depan, merencanakan rekrutmen, dan pengembangan karyawan.
- Rekrutmen dan Seleksi:
Menarik, memilih, dan merekrut kandidat yang tepat untuk memenuhi kebutuhan organisasi.
- Pengembangan Karyawan:
Memberikan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan.
- Penilaian Kinerja:
Menilai dan mengukur kinerja karyawan untuk memastikan bahwa mereka memenuhi standar dan tujuan organisasi.
- Penghargaan dan Kompensasi:
Mengelola sistem remunerasi, tunjangan, dan insentif untuk memotivasi karyawan.
- Hubungan Industrial:

Mengelola hubungan antara manajemen dan karyawan untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis.

Manajemen SDM dan Kinerja Karyawan

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu pendekatan yang dimanfaatkan untuk mengelola dan memaksimalkan pemanfaatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi dengan tujuan mencapai kinerja optimal organisasi melalui pengembangan potensi individu-individu tersebut (Winarti, 2018).

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu perusahaan adalah serangkaian kegiatan yang melibatkan manajemen para karyawan atau tenaga kerja. Kegiatan ini mencakup berbagai aspek, seperti rekrutmen, perencanaan, analisis jabatan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, serta manajemen pensiun dan pengakhiran hubungan kerja. Tujuan dari pengelolaan SDM adalah untuk meningkatkan kualitas dan kinerja perusahaan dengan memperhatikan faktor-faktor terkait dengan SDM itu sendiri (Artini, 2019).

Kinerja Karyawan

Kinerja suatu entitas merujuk pada hasil dari suatu proses yang dapat diukur, dengan acuan pada suatu hal dalam periode tertentu, yang diatur oleh ketentuan-ketentuan yang telah disepakati sebelumnya. Ini dapat diinterpretasikan sebagai pencapaian atau prestasi kerja yang tampak jelas. Menurut definisi dalam kamus umum Bahasa Indonesia, kinerja merupakan indikator dari tingkat keberhasilan dalam menjalankan aktivitas perusahaan dan merealisasikan tujuan, visi, serta misi yang tercermin dalam penyusunan rencana strategis perusahaan.

Menurut Mangkunegara, seperti yang dikutip oleh Undang Ahmad Kamalludin dan Muhammad Alfian, kinerja mengacu pada prestasi kerja seorang pegawai yang mencakup pencapaian dalam kedua dimensi, baik kualitas maupun kuantitas. Dalam konteks ini, diharapkan pegawai dapat menuntaskan tugas-tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi.

Karyawan adalah individu yang terlibat dalam aktivitas organisasi, baik itu institusi pemerintah maupun sektor swasta, dengan memberikan sumbangan dalam bentuk pemikiran dan usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Mereka merupakan komponen penting dari sumber daya manusia yang memegang peran krusial dalam menjalankan kegiatan organisasi. Dalam konteks ini, karyawan dikenali bukan hanya berdasarkan peran pekerjaan yang mereka laksanakan, tetapi juga oleh sumbangan mereka dalam merealisasikan visi dan misi perusahaan. Dalam konteks ini, peran karyawan menjadi sangat vital dalam mencapai tujuan organisasi.

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut hasil studi Simamora, yang dikutip oleh Hari Sulaksono, definisi kinerja karyawan merujuk pada tingkat pencapaian mereka dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Ini berarti bahwa kinerja mencakup hasil kerja karyawan dari segi kualitas dan kuantitas, yang dievaluasi berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Secara umum, kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor utama.

- a. Faktor individu mencakup karakteristik personal dan keterampilan individu, serta latar belakang dan demografi yang memengaruhi kinerja.
- b. Faktor psikologis membahas aspek mental dan emosional individu, seperti persepsi terhadap pekerjaan, sikap terhadap tugas, kepribadian, dan proses belajar yang memengaruhi kinerja.
- c. Faktor organisasional menyoroti elemen-elemen dalam lingkungan kerja seperti sumber daya yang tersedia, sistem kompensasi yang ditetapkan, penghargaan atas prestasi, struktur organisasi, dan desain pekerjaan yang berdampak pada kinerja karyawan.

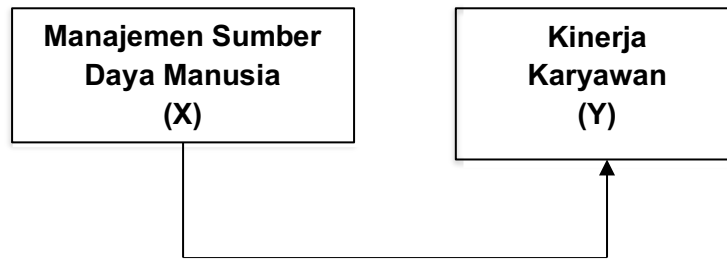
Dari tiga elemen tersebut, dapat dipahami bahwa keberhasilan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan sangat tergantung pada pengelolaan yang efektif dari faktor-faktor individu, psikologis, dan organisasional. Pengelolaan yang efektif terhadap aspek-aspek tersebut akan memastikan kelancaran perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks ini, memperhatikan dan mengoptimalkan faktor-faktor tersebut menjadi sangat penting bagi kesuksesan perusahaan.

Menurut Sedarmayanti, yang dikutip oleh Hari Sulaksono, ada beberapa faktor yang memiliki peran dalam mempengaruhi kinerja karyawan:

- a. Mentalitas dan Sikap: Ini mencakup motivasi, disiplin, dan etika kerja, yang memainkan peran penting dalam menentukan kualitas kinerja seseorang.
- b. Pendidikan, Tingkat pendidikan seseorang berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja, di mana semakin tinggi pendidikan, semakin besar kemungkinan kinerja yang lebih baik.
- c. Ketrampilan, Kemampuan dan keahlian karyawan memengaruhi kualitas dan efisiensi kinerja mereka. Tingkat keterampilan yang baik biasanya berdampak positif pada kinerja.
- d. Kepemimpinan, Peran manajer atau pimpinan dalam mengelola bawahannya sangat mempengaruhi kinerja. Manajer yang efektif dapat meningkatkan kinerja tim mereka.
- e. Tingkat penghasilan, Gaji atau penghasilan yang sesuai dengan kontribusi dan pencapaian seseorang bisa menjadi motivasi yang kuat untuk meningkatkan kinerja.
- f. Kedisiplinan, Tingkat kedisiplinan seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya berpengaruh pada produktivitas dan efisiensi kinerja mereka.
- g. Komunikasi, Komunikasi yang baik di tempat kerja mendukung kolaborasi yang efektif dan membantu dalam mencapai tujuan bersama.
- h. Sarana pra sarana, Ketersediaan sarana dan fasilitas yang memadai dapat meningkatkan efektivitas kinerja karyawan.
- i. Kesempatan berprestasi, Adanya peluang untuk mencapai prestasi akan mendorong motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Setiap elemen tersebut memiliki kontribusi penting dalam membentuk lingkungan kerja yang produktif dan meningkatkan kinerja keseluruhan dari karyawan.

Kerangka konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Dalam kerangka konseptual ini, variabel independen (X) adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), yang diasumsikan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Y), yaitu Kinerja Karyawan.

Penelitian akan berfokus pada bagaimana Manajemen SDM yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan di Kantor Unit BRI Modayag.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini tergolong dalam kategori penelitian lapangan, yang juga dikenal sebagai *field research*. Dalam lingkup penelitian ini, peneliti melakukan studi lapangan di Bank BRI Unit Modayag dengan tujuan untuk menginvestigasi peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah jenis penelitian deskriptif kualitatif.

Data penelitian diperoleh dari subjek khusus yang kemudian dianalisis untuk mendapatkan kesimpulan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan berbagai jenis sumber data, baik yang bersifat primer maupun sekunder.

Data primer adalah sumber informasi awal yang diperoleh secara langsung dari lokasi atau subjek penelitian. Informasi ini berasal langsung dari sumber aslinya. Dalam konteks penelitian ini, sumber utama informasi diperoleh melalui wawancara dengan Manajer Operasional bank, enam karyawan, dan lima nasabah Bank BRI Unit Modayag. Ini mencakup proses pengumpulan data secara langsung dari subjek penelitian. Metode *sampling purposive* digunakan dalam pengambilan sampel, di mana sampel dipilih dengan pertimbangan khusus. Penggunaan teknik sampling ini dapat memastikan pencapaian tujuan penelitian yang sesuai dengan kebutuhan.

Sumber data sekunder merupakan data yang telah dihasilkan sebelumnya dan diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam mengungkapkan informasi yang dibutuhkan. Data sekunder ini dapat memberikan tambahan informasi atau data yang dapat digunakan sebagai pembanding. Dalam penelitian ini, data sekunder yang digunakan diperoleh dari berbagai literatur dan sumber data lainnya, seperti buku-buku relevan, jurnal ilmiah, dan sumber informasi di internet.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Unit Modayag.

Menurut Manajer Operasional BRI Unit Modayag

Menurut Abd Rifai Sugeha, selaku Kepala Unit, perencanaan sumber daya manusia (SDM) merupakan langkah paling awal dan krusial yang harus dilakukan oleh perusahaan untuk menciptakan manajemen yang efektif. Perencanaan ini mencakup berbagai hal mendetail tentang karyawan, seperti merencanakan kebutuhan tenaga kerja perusahaan baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang, serta membuat analisis jabatan dalam organisasi. Tujuan dari analisis ini adalah untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan, serta kemampuan yang diperlukan oleh perusahaan.

Dalam hal ini, Bank BRI Unit Modayag telah berhasil merealisasikan perencanaan SDM dengan sangat baik. Adapun jumlah perencanaan rekrutmen karyawan setiap tahunnya di Bank BRI Unit Modayag bersifat fluktuatif dan tidak tetap. Namun, berbeda halnya dengan bagian *marketing*, di mana BRI Unit Modayag selalu membuka peluang kerja setiap tahun. Hal ini tidak berlaku untuk bagian *customer service* dan *teller*, di mana peluang kerja tidak selalu dibuka setiap tahun.

Penekanan pada perencanaan SDM yang baik mencerminkan komitmen Bank BRI Unit Modayag untuk memastikan bahwa setiap karyawan memiliki tugas yang jelas dan keahlian yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dengan demikian, perusahaan dapat mencapai tujuannya secara lebih efisien dan efektif. Perencanaan ini juga memungkinkan perusahaan untuk merespons perubahan kebutuhan tenaga kerja secara lebih fleksibel, serta memastikan bahwa setiap posisi diisi oleh individu yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang tepat. Dengan perencanaan yang matang dan eksekusi yang baik, Bank BRI Unit Modayag dapat terus beradaptasi dengan dinamika pasar dan terus memberikan layanan terbaik kepada nasabahnya.

Bank BRI Unit Modayag melaksanakan proses rekrutmen karyawan menggunakan sistem *online*, di mana informasi terkait lowongan kerja dipublikasikan melalui situs web resmi BRI.co.id dan berbagai platform media sosial lainnya. Informasi yang disampaikan mencakup jenis pekerjaan yang dibutuhkan, persyaratan minimal pendidikan, batas usia pelamar, serta detail lainnya yang relevan. Setelah pengumuman ini dipublikasikan, calon karyawan dapat mengajukan lamaran dengan melengkapi berkas-berkas yang diperlukan sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan oleh BRI.

Proses seleksi karyawan dimulai dari publikasi melalui iklan, media sosial, dan situs web BRI. Setelah informasi rekrutmen tersebar, biasanya ada lebih dari 100 pelamar yang mengajukan lamaran. Namun, hanya puluhan calon yang diterima, yang dipilih berdasarkan kedekatan dan kecocokan dengan persyaratan yang telah ditentukan oleh PT BRI. Bagi calon karyawan yang dinyatakan lulus seleksi berkas, tahap selanjutnya adalah mengikuti wawancara di Kantor Pusat BRI di Manado. Proses wawancara ini dilakukan oleh pihak direksi BRI, di mana calon karyawan diuji pengetahuannya mengenai BRI, perbedaannya dengan bank lain, serta pengalaman

kerja dan prestasi yang telah dicapai di pekerjaan sebelumnya. Pengetahuan mendalam tentang BRI sangat diutamakan dalam proses ini.

Dalam tahap rekrutmen dan seleksi calon karyawan, PT BRI sangat menekankan pada kualitas yang baik, kemampuan dalam menjalankan pekerjaan, serta pengalaman kerja yang relevan. Pelatihan dan pengembangan untuk karyawan, terutama dalam hal Pengembangan SDM di PT BRI, adalah bagian penting dari manajemen internal perusahaan. Sebagai elemen yang memberikan pengaruh besar pada kinerja perusahaan, aspek ini tidak dapat dianggap sepele. Oleh karena itu, BRI terus mempersiapkan generasi karyawan yang tangguh dan siap mengeksplorasi kemampuan mereka. Setiap SDM harus terus mengembangkan keterampilannya hingga mampu memberikan kontribusi besar bagi perusahaan.

PT BRI mengadakan pelatihan karyawan sebanyak empat kali atau lebih dalam setahun. Pelatihan ini melibatkan semua karyawan di divisi masing-masing atau mereka yang memerlukan pelatihan tertentu. Selain pelatihan dan pengembangan, PT BRI juga memberikan proteksi dan kompensasi untuk karyawan. Dalam hal proteksi, tidak ada perbedaan antara karyawan baru dan lama; semua diperlakukan sama. Proteksi atau perlindungan pekerja adalah keharusan bagi perusahaan yang diwajibkan oleh pemerintah melalui peraturan perundang-undangan.

Selain proteksi, kompensasi juga diberikan sebagai penghargaan atas pencapaian karyawan. Kompensasi ini terutama berlaku di bidang *marketing*, di mana target pencapaiannya adalah Rp. 1.500.000.000 per bulan. Jika target ini tercapai, karyawan akan menerima bonus berupa insentif uang, yang dihitung sekitar 2% dari plafon pencairan dan dibagikan di akhir tahun untuk karyawan yang bekerja dengan rajin dan disiplin. Kompensasi juga diberikan kepada karyawan operasional, di mana mereka juga ditargetkan untuk mencapai sasaran, seperti target *customer service* yang harus mendapatkan nasabah penabung setiap harinya, misalnya dengan jempot bola di pasar.

Penilaian kinerja karyawan didasarkan pada prestasi kerja, kedisiplinan, absensi, dan hubungan kerja yang efektif dengan sesama karyawan. Dengan pendekatan ini, PT BRI memastikan bahwa setiap karyawan tidak hanya mencapai target yang ditetapkan tetapi juga berkembang dalam lingkungan kerja yang adil dan suportif.

BRI Unit Modayag

Menurut nasabah

Menurut nasabah bernama Kiki, kualitas pelayanan yang diberikan oleh BRI Unit Modayag sangat memuaskan. Tanggung jawab yang diemban oleh BRI Unit Modayag dilaksanakan dengan sangat cekatan, terutama ketika menghadapi keluhan dari nasabah atau terjadi kesalahan dalam pencatatan di buku tabungan. Pihak BRI Unit Modayag selalu tanggap dan sigap dalam menanggapi permasalahan tersebut, memastikan setiap masalah diselesaikan dengan cepat dan tepat. Selain itu, BRI Unit Modayag dikenal memiliki kedisiplinan yang sangat baik, seperti dengan membuka kantor kas di pasar untuk memudahkan akses nasabah. Pelayanan yang diberikan

oleh BRI Unit Modayag juga sangat baik, ramah, dan mampu berkomunikasi dengan efektif. Hal ini menjadikan pengalaman nasabah semakin nyaman dan memuaskan.

Kiki menyoroti bahwa responsivitas BRI Unit Modayag dalam menangani keluhan dan permasalahan nasabah adalah salah satu aspek yang paling menonjol. Ketika nasabah menghadapi masalah, baik itu keluhan sederhana atau kesalahan dalam pencatatan transaksi, staf di BRI Unit Modayag langsung mengambil tindakan cepat untuk menyelesaikan masalah tersebut. Mereka tidak hanya menyelesaikan masalah dengan efisien tetapi juga memastikan nasabah merasa dihargai dan diperhatikan. Kedisiplinan BRI Unit Modayag tercermin dalam berbagai aspek, termasuk inisiatif untuk membuka kantor kas di pasar yang memudahkan nasabah dalam melakukan transaksi.

Pelayanan yang ramah dan komunikatif dari staf BRI Unit Modayag menambah nilai positif dari pengalaman nasabah. Staf tidak hanya profesional dalam menjalankan tugas mereka tetapi juga menunjukkan sikap yang hangat dan bersahabat, membuat nasabah merasa nyaman dan terbantu. Dengan demikian, BRI Unit Modayag mampu memberikan layanan yang tidak hanya efisien tetapi juga humanis, menciptakan hubungan yang baik antara bank dan nasabahnya. Hal ini membuktikan komitmen BRI Unit Modayag dalam memberikan layanan perbankan yang berkualitas tinggi dan memuaskan kebutuhan nasabah dengan cara yang paling baik.

Menurut Nasabah Karyanto

Menurut nasabah bernama Karyanto, kinerja BRI Unit Modayag sangat mengesankan. Unit ini menunjukkan tanggung jawab yang luar biasa, terutama dalam menanggapi keluhan nasabah atau memperbaiki kesalahan dalam pencatatan buku tabungan. Setiap kali ada nasabah yang mengeluh atau terjadi kesalahan, pihak BRI Unit Modayag segera bertindak dengan cepat dan tepat. Mereka sangat responsif dalam menangani masalah tersebut, sehingga nasabah merasa dihargai dan diperhatikan.

Selain itu, BRI Unit Modayag menunjukkan tingkat kedisiplinan yang sangat tinggi, terutama dalam hal program jemput bola yang mereka lakukan. Mereka selalu tepat waktu dalam mengunjungi nasabah untuk menabung, memastikan bahwa semua transaksi berjalan dengan lancar dan efisien. Ini menunjukkan komitmen mereka dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada nasabah.

Karyanto juga menyoroti kualitas pelayanan yang diberikan oleh BRI Unit Modayag. Staf di unit ini dikenal sangat ramah dan mampu berkomunikasi dengan baik, sehingga nasabah merasa nyaman dan terbantu. Pelayanan yang ramah dan komunikatif ini menambah nilai positif dari pengalaman nasabah, membuat mereka merasa dihargai dan didengarkan. Staf tidak hanya profesional dalam menjalankan tugas mereka, tetapi juga menunjukkan sikap yang hangat dan bersahabat, menciptakan hubungan yang baik antara bank dan nasabahnya.

Secara keseluruhan, BRI Unit Modayag mampu memberikan layanan yang tidak hanya efisien tetapi juga humanis, memenuhi kebutuhan nasabah dengan cara yang terbaik. Karyanto sangat menghargai upaya dan dedikasi yang ditunjukkan oleh BRI Unit Modayag dalam memberikan pelayanan berkualitas tinggi. Mereka selalu

siap membantu nasabah dengan cara yang paling responsif dan efisien, memastikan setiap masalah terselesaikan dengan cepat dan tepat. Hal ini membuktikan komitmen BRI Unit Modayag dalam menjaga kepuasan nasabah dan memberikan pelayanan perbankan yang unggul.

Menurut Nasabah Karina

Menurut nasabah bernama Karina, kinerja BRI Unit Modayag sangat memuaskan. Unit ini menunjukkan tanggung jawab yang luar biasa, terutama dalam merespons keluhan nasabah atau memperbaiki kesalahan dan kekeliruan dalam pencatatan di buku tabungan. Ketika ada nasabah yang mengeluh atau terjadi kesalahan, BRI Unit Modayag segera bertindak dengan cepat dan tepat, menunjukkan sikap yang sangat tanggap terhadap masalah tersebut.

Selain itu, BRI Unit Modayag dikenal memiliki tingkat kedisiplinan yang sangat tinggi, terutama dalam hal program jemput bola yang mereka lakukan. Mereka selalu tepat waktu dalam mengunjungi nasabah untuk menabung, memastikan bahwa semua transaksi berjalan dengan lancar dan efisien. Disiplin ini menunjukkan komitmen mereka dalam memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah.

Karina juga mengapresiasi kualitas pelayanan yang diberikan oleh BRI Unit Modayag. Staf di unit ini dikenal sangat ramah dan mampu berkomunikasi dengan baik, sehingga nasabah merasa nyaman dan terbantu. Pelayanan yang ramah dan komunikatif ini menambah nilai positif dari pengalaman nasabah, membuat mereka merasa dihargai dan didengarkan. Staf tidak hanya profesional dalam menjalankan tugas mereka, tetapi juga menunjukkan sikap yang hangat dan bersahabat, menciptakan hubungan yang baik antara bank dan nasabahnya.

Selain itu, pelayanan yang baik dari BRI Unit Modayag telah menarik minat banyak nasabah yang ada di pasar untuk menabung. Keberhasilan dalam memberikan pelayanan yang memuaskan telah meningkatkan minat para nasabah di pasar untuk menggunakan layanan BRI Unit Modayag. Hal ini membuktikan bahwa pelayanan berkualitas tinggi yang diberikan oleh BRI Unit Modayag tidak hanya memenuhi kebutuhan nasabah, tetapi juga menarik lebih banyak nasabah untuk menabung di unit ini.

Secara keseluruhan, BRI Unit Modayag mampu memberikan layanan yang tidak hanya efisien tetapi juga humanis, memenuhi kebutuhan nasabah dengan cara yang terbaik. Karina sangat menghargai upaya dan dedikasi yang ditunjukkan oleh BRI Unit Modayag dalam memberikan pelayanan berkualitas tinggi. Mereka selalu siap membantu nasabah dengan cara yang paling responsif dan efisien, memastikan setiap masalah terselesaikan dengan cepat dan tepat. Hal ini membuktikan komitmen BRI Unit Modayag dalam menjaga kepuasan nasabah dan memberikan pelayanan perbankan yang unggul.

Menurut Nasabah Marwan

Menurut nasabah bernama Marwan, kualitas kinerja BRI Unit Modayag sangat memuaskan. Unit ini menunjukkan tanggung jawab yang luar biasa, terutama dalam menangani permohonan pembiayaan dari nasabah. Ketika ada nasabah yang ingin melakukan pembiayaan, pihak BRI Unit Modayag sangat cepat dalam memproses

permohonan tersebut, selama semua persyaratan dan ketentuan telah dipenuhi. Kecepatan dan ketepatan dalam memproses permohonan ini menunjukkan sikap tanggap dan efisien dari BRI Unit Modayag.

Selain itu, BRI Unit Modayag juga dikenal memiliki tingkat kedisiplinan yang sangat tinggi, terutama dalam pelaksanaan program jemput bola. Mereka selalu tepat waktu dalam mengunjungi nasabah untuk menabung, memastikan bahwa semua transaksi berjalan dengan lancar dan efisien. Kedisiplinan ini mencerminkan komitmen mereka dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada nasabah.

Marwan juga mengapresiasi kualitas pelayanan yang diberikan oleh BRI Unit Modayag. Staf di unit ini dikenal sangat ramah dan mampu berkomunikasi dengan baik, sehingga nasabah merasa nyaman dan terbantu. Pelayanan yang ramah dan komunikatif ini menambah nilai positif dari pengalaman nasabah, membuat mereka merasa dihargai dan didengarkan. Staf tidak hanya profesional dalam menjalankan tugas mereka, tetapi juga menunjukkan sikap yang hangat dan bersahabat, menciptakan hubungan yang baik antara bank dan nasabahnya.

Secara keseluruhan, BRI Unit Modayag mampu memberikan layanan yang tidak hanya efisien tetapi juga humanis, memenuhi kebutuhan nasabah dengan cara yang terbaik. Marwan sangat menghargai upaya dan dedikasi yang ditunjukkan oleh BRI Unit Modayag dalam memberikan pelayanan berkualitas tinggi. Mereka selalu siap membantu nasabah dengan cara yang paling responsif dan efisien, memastikan setiap permohonan pembiayaan diproses dengan cepat dan tepat. Hal ini membuktikan komitmen BRI Unit Modayag dalam menjaga kepuasan nasabah dan memberikan pelayanan perbankan yang unggul.

Menurut Nasabah Erna

Menurut nasabah bernama Erna, kinerja BRI Unit Modayag sangat memuaskan. Unit ini menunjukkan tanggung jawab yang luar biasa dalam setiap aspek pelayanannya. Ketika ada nasabah yang mengeluh atau terjadi kesalahan dalam pencatatan di buku tabungan, pihak BRI Unit Modayag segera merespons dengan sangat cekatan dan tanggap. Mereka menunjukkan kepedulian yang tinggi dalam menyikapi setiap permasalahan yang dihadapi oleh nasabah.

Selain itu, BRI Unit Modayag juga dikenal memiliki tingkat kedisiplinan yang sangat tinggi, terutama dalam pelaksanaan program jemput bola. Mereka selalu tepat waktu dalam mengunjungi nasabah untuk menabung, memastikan bahwa semua transaksi berjalan dengan lancar dan efisien. Kedisiplinan ini mencerminkan komitmen mereka dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada nasabah, memastikan bahwa semua kebutuhan nasabah terpenuhi dengan tepat waktu dan efisien.

Erna juga mengapresiasi kualitas pelayanan yang diberikan oleh BRI Unit Modayag. Staf di unit ini dikenal sangat ramah dan mampu berkomunikasi dengan baik, sehingga nasabah merasa nyaman dan terbantu. Pelayanan yang ramah dan komunikatif ini menambah nilai positif dari pengalaman nasabah, membuat mereka merasa dihargai dan didengarkan. Staf tidak hanya profesional dalam menjalankan tugas mereka, tetapi juga menunjukkan sikap yang hangat dan bersahabat, menciptakan hubungan yang baik antara bank dan nasabahnya.

Secara keseluruhan, BRI Unit Modayag mampu memberikan layanan yang tidak hanya efisien tetapi juga humanis, memenuhi kebutuhan nasabah dengan cara yang terbaik. Erna sangat menghargai upaya dan dedikasi yang ditunjukkan oleh BRI Unit Modayag dalam memberikan pelayanan berkualitas tinggi. Mereka selalu siap membantu nasabah dengan cara yang paling responsif dan efisien, memastikan setiap masalah terselesaikan dengan cepat dan tepat. Hal ini membuktikan komitmen BRI Unit Modayag dalam menjaga kepuasan nasabah dan memberikan pelayanan perbankan yang unggul.

Analisis Peran Manajemen Sumber Daya Manusia pada Bank BRI Unit Modayag

Manajemen sumber daya manusia harus memiliki perencanaan atau program yang akan membantu mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan di masa depan, melalui estimasi dan jumlah pegawai yang diperlukan dalam berbagai departemen serta dalam perencanaan penarikan pegawai, seleksi pegawai, dan lain sebagainya. Rekrutmen tenaga kerja sangat penting dalam sebuah organisasi di mana tahap ini memerlukan analisis jabatan untuk membuat deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang akurat. Selain itu, seleksi tenaga kerja merupakan proses menemukan calon karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan dan yang sesuai dengan syarat dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pengembangan dan evaluasi karyawan memiliki dampak signifikan pada kinerja perusahaan. Karyawan harus menguasai pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab mereka. Dalam hal ini, manajer harus memberikan pelatihan yang memadai agar karyawan dapat menguasai dan ahli di bidang masing-masing serta mampu meningkatkan kinerja mereka.

Peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan tersebut diterapkan di Bank BRI Unit Modayag. Tujuan dari inisiatif ini adalah untuk meningkatkan pengetahuan karyawan dan membantu mereka dalam meningkatkan kinerja sesuai dengan perspektif Islam. Karyawan BRI Unit Modayag diharapkan dapat memenuhi standar kinerja dengan bekerja dengan niat yang baik, amanah, hasil yang memuaskan, kerja sama, dan keadilan. Berdasarkan wawancara dengan tujuh karyawan Bank BRI Unit Modayag, dapat disimpulkan bahwa peran manajemen sumber daya manusia sangat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, peran manajemen sumber daya manusia ini juga mengukur seberapa besar karyawan mampu melaksanakan tugas mereka. Melalui manajemen sumber daya manusia, BRI Unit Modayag dapat memiliki karyawan yang kompeten di berbagai bidang yang terdapat di bank tersebut.

Bank BRI Unit Modayag sangat menekankan nilai-nilai disiplin. Mereka menjalankan praktik-praktik disiplin yang ketat seperti melaksanakan shalat tepat waktu, mengadakan *briefing* setiap pagi, dan berdoa bersama. Selain itu, karyawan BRI Unit Modayag juga dikenal memiliki keterampilan interpersonal yang sangat baik, di mana mereka bersikap sopan, ramah, dan mampu berkomunikasi dengan baik dengan nasabah.

Manajemen di BRI Unit Modayag harus didasarkan pada nilai-nilai dan akhlak yang harus dimiliki oleh setiap anggota organisasi. Salah satu nilai yang paling utama diterapkan dalam pekerjaan, terutama di sektor perbankan, adalah kejujuran.

Kejujuran adalah elemen yang sangat penting dalam karir dan pekerjaan, di mana karyawan dituntut untuk selalu bertanggung jawab dan berkata jujur. Di BRI Unit Modayag, nilai kejujuran sangat dijunjung tinggi dan menjadi fondasi bagi setiap tindakan dan keputusan. Penerapan sifat jujur dan integritas membuat para karyawan di perusahaan ini memiliki akhlak yang baik. Mereka menyadari bahwa kejujuran memiliki kedudukan yang sangat tinggi dalam agama, mencerminkan rasa takut dan pengharapan, rasa cinta, dan tawakal. Kejujuran memiliki landasan yang kuat dan akan terlihat jika dipahami hakikat dan tujuannya. Ketika seseorang menjadi sempurna dengan kejujurannya, ia akan dikenal sebagai orang yang benar dan jujur.

Hasil wawancara dengan Ibu Amanda Libianti menunjukkan bahwa niat bekerja juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila niat karyawan buruk, mereka tidak dapat memaksimalkan kinerjanya, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan.

Penentuan kompensasi didasarkan pada jasa kerja, kegunaan, atau manfaat tenaga kerja seseorang. Berbeda dengan pandangan kapitalis yang menentukan upah berdasarkan biaya hidup minimum, sistem ini menambahkan upah jika beban hidup meningkat dan mengurangi upah jika beban hidup menurun. Oleh karena itu, upah ditentukan berdasarkan beban hidup tanpa memperhatikan jasa yang diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan elemen penting bagi karyawan karena mereka akan bekerja lebih giat jika diberikan penghargaan atas pencapaian target. Di BRI Unit Modayag, kompensasi dan penghargaan diberikan pada akhir tahun kepada karyawan yang rajin dan mencapai target. Kompensasi di BRI Unit Modayag sudah sesuai dengan teori kompensasi.

Spiritualitas juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya spiritualitas, karyawan merasa diawasi dalam setiap langkah mereka sehingga tidak akan melakukan perbuatan yang tidak sesuai dengan perintah. Karyawan akan bersikap jujur dan bekerja giat karena merasa bahwa setiap pekerjaan yang diberikan adalah amanah dan tanggung jawab yang harus diselesaikan. Sikap spiritualitas diterapkan di BRI Unit Modayag dengan mengawali setiap aktivitas dengan berdoa bersama.

Manajemen sumber daya manusia di Kantor Unit BRI Modayag memiliki tanggung jawab penting dalam merencanakan dan melaksanakan program-program yang akan membantu mencapai tujuan perusahaan di masa depan. Melalui estimasi kebutuhan pegawai di berbagai departemen serta perencanaan penarikan dan seleksi pegawai yang teliti, manajemen dapat memastikan bahwa setiap posisi diisi oleh individu yang paling sesuai. Proses rekrutmen tenaga kerja memerlukan analisis jabatan yang mendalam untuk membuat deskripsi pekerjaan dan spesifikasi yang tepat, sedangkan seleksi tenaga kerja bertujuan menemukan calon karyawan yang memenuhi syarat dan ketentuan perusahaan.

Pengembangan dan evaluasi karyawan di Kantor Unit BRI Modayag memainkan peran signifikan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Karyawan harus menguasai pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab mereka, dan manajemen harus menyediakan pelatihan yang memadai untuk memastikan mereka

ahli di bidang masing-masing. Dengan demikian, karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.

Inisiatif manajemen sumber daya manusia di Kantor Unit BRI Modayag bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan kinerja karyawan sesuai dengan perspektif Islam. Karyawan diharapkan dapat bekerja dengan niat yang baik, amanah, dan hasil yang memuaskan, serta menjunjung tinggi kerja sama dan keadilan. Berdasarkan wawancara dengan tujuh karyawan, peran manajemen sumber daya manusia terbukti sangat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Melalui pendekatan ini, Kantor Unit BRI Modayag dapat memiliki karyawan yang kompeten di berbagai bidang.

Disiplin adalah nilai yang sangat ditekankan di Kantor Unit BRI Modayag. Praktik-praktik disiplin seperti melaksanakan shalat tepat waktu, *briefing* pagi, dan berdoa bersama dijalankan dengan ketat. Selain itu, karyawan dikenal memiliki keterampilan interpersonal yang baik, dengan sikap sopan, ramah, dan kemampuan komunikasi yang efektif dengan nasabah.

Manajemen di Kantor Unit BRI Modayag juga didasarkan pada nilai-nilai dan akhlak yang harus dimiliki oleh setiap anggota organisasi, terutama kejujuran. Kejujuran adalah elemen penting dalam karir dan pekerjaan, dan karyawan dituntut untuk selalu bertanggung jawab dan jujur. Nilai kejujuran ini dijunjung tinggi dan menjadi fondasi bagi setiap tindakan dan keputusan. Penerapan sifat jujur dan integritas memastikan para karyawan memiliki akhlak yang baik, menyadari bahwa kejujuran memiliki kedudukan tinggi dalam agama dan mencerminkan rasa takut dan pengharapan, rasa cinta, dan tawakal.

Hasil wawancara dengan Endriani menunjukkan bahwa niat bekerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika niat karyawan buruk, mereka tidak dapat memaksimalkan kinerja mereka, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan.

Penentuan kompensasi di Kantor Unit BRI Modayag didasarkan pada jasa kerja dan manfaat tenaga kerja seseorang, berbeda dengan pandangan kapitalis yang menentukan upah berdasarkan biaya hidup minimum. Kompensasi diberikan sebagai penghargaan atas pencapaian target, dengan pemberian kompensasi dan penghargaan pada akhir tahun kepada karyawan yang rajin dan mencapai target. Sistem kompensasi ini telah sesuai dengan teori kompensasi yang berlaku.

Integritas juga memainkan peran penting dalam kinerja karyawan di Kantor Unit BRI Modayag. Dengan adanya integritas, karyawan merasa diawasi dalam setiap langkah mereka sehingga tidak melakukan perbuatan yang tidak sesuai dengan perintah. Karyawan akan bersikap jujur dan bekerja giat karena merasa setiap pekerjaan yang diberikan adalah amanah dan tanggung jawab yang harus diselesaikan. Sikap spiritualitas ini diterapkan dengan mengawasi setiap aktivitas dengan berdoa bersama.

KESIMPULAN

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, yang telah dibuktikan

dengan peningkatan jumlah nasabah dari tahun ke tahun di Kantor Unit BRI Modayag. Penerapan manajemen di BRI Unit Modayag mencakup proses rekrutmen dan seleksi calon karyawan yang adil dan bebas dari kecurangan seperti KKN (Korupsi, Kolusi, Nepotisme). Salah satu persyaratan dalam proses rekrutmen adalah pelatihan rutin diberikan kepada karyawan untuk memaksimalkan kinerja mereka, serta adanya penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi dan berkinerja baik. Manajemen SDM yang diterapkan di BRI Unit Modayag membentuk karyawan dengan nilai-nilai dengan menerapkan sifat jujur dan amanah, serta menjunjung tinggi integritas dan spiritualitas dalam bekerja.

SARAN

Untuk lebih meningkatkan manajemen sumber daya manusianya, Bank BRI Unit Modayag diharapkan dapat memberikan pembinaan yang lebih intensif kepada para karyawan. Pembinaan yang lebih mendalam dan berkelanjutan akan membantu karyawan untuk terus berkembang dan meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, peningkatan dalam program pelatihan dan pengembangan, serta pemberian penghargaan yang lebih sistematis dan berkelanjutan, akan memberikan motivasi tambahan bagi karyawan untuk bekerja dengan lebih giat dan memberikan kontribusi yang lebih besar bagi pertumbuhan dan kesuksesan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Presindo.
- Afifuddin. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Pustaka Setia.
- Amirudin, S. K. (2004). *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bungin, B. (2013). *Metodologi Penelitian Sosial & Ekonomi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Departemen Agama RI. (2005). *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Bandung: CV. Diponegoro.
- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Farida, U. (2015). *Diktat Manajemen Sumber Daya Manusia I*.
- Hafidhudin, D., & Tanjung, H. (2003). *Manajemen Syariah dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani Press.

- Hardana, A. (2005). Sumber Daya Manusia Insani. *IAIN Padangsidimpuan*, 3(1).
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irmawati, A. (2015). Peran Human Resource Development (HRD) dalam meningkatkan produktivitas karyawan di PT. Yanasurya Bhaktipersada. *STIE Indonesia Malang*, 18(2).
- Kamalludin, U. A., & Alfian, M. (2010). *Etika Manajemen Islam*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Kasiram, M. (2010). *Metodologi Penilaian Kualitatif-Kuantitatif*. Malang: UIN-Malika Press.
- Koentjaraningrat. (2001). *Metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta: Gramedia.
- Kurniawati, D. (2018). Manajemen sumber daya manusia dalam perspektif Islam dan relevansinya dengan manajemen modern. *Kementerian Agama Lampung Timur*, 11(1).
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Refika Aditama.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. SAGE Publications.
- Miller, D. (2020). *Employee Engagement and Business Success*. Routledge.
- Mustaqim, M. (2016). Prinsip syariah dalam manajemen sumber daya manusia. *STAIN Kudus*, 10(2).
- Nazir, M. (2011). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nurjaman, K. (2014). *Manajemen Personalialia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama.
- Rivai, V. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*, 2(1).
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaksono, H. (2005). *Budaya Organisasi dan Kerja*. Yogyakarta: Deepublish.

Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah

Volume 7 Nomor 1 (2025) 1329 - 1345 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351

DOI: 10.47467/alkharaj.v7i1.6891

Winarti, E. (2018). Perencanaan manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Perencanaan SDM*.