

**PERAN KINERJA KARYAWAN MARKETING DALAM MENINGKATKAN JUMLAH
PEMBIAYAAN STUDI KASUS PT. BANK SUMUT KANTOR CABANG SYARIAH
MEDAN**

Syarifah Aini Tanjung¹

Kamilah²

Nurbaiti³

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan

Email : ¹syarifah1297@gmail.com, ²kamila@uinsu.ac.id, ³nurbaiti@uinsu.ac.id

Abstract:

This study aims to assess the correlation between the quantity of funding and the marketing performance of employees (studi kasus PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan). The research methodology used is an analytical descriptive approach. This approach focuses research on the performance of the marketing employee as well as any variable that serves as a performance measure. The parties responsible for the performance of the marketing staff at the Shariah Branch Office of Sumut Bank were selected as the subject of this study. This research uses primary and secondary data. The interview that he did with a marketing employee of P.T. Bank Sumut Shariah Field Branch Office was a research instrument he used. This study uses qualitative descriptive analysis as its method of data collecting. It is a recording procedure used to describe or depict the state of an object being studied based on the fact that it exists. Data collection techniques used include observations, interviews, documentation, and libraries.

Keywords: Performance, Marketing, Funding amount

Abstrak:

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi hubungan antara kinerja marketing karyawan dan jumlah pembiayaan (studi kasus PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan). Metodologi penelitian yang digunakan adalah pendekatan deskriptif analitis. Pendekatan ini memfokuskan penelitian pada kinerja karyawan marketing serta variabel apa pun yang berfungsi sebagai pengukur kinerja. Pihak-pihak yang bertanggung jawab atas kinerja karyawan marketing di PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan dipilih sebagai subjek penelitian ini. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Wawancara yang dia lakukan dengan karyawan marketing Alat penelitian yang digunakan adalah PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan. Analisis deskriptif kualitatif adalah teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini. Ini adalah prosedur pencatatan yang digunakan untuk menggambarkan atau melukiskan keadaan objek yang diteliti berdasarkan fakta yang ada. Teknik pengumpulan data yang digunakan termasuk observasi, wawancara (wawancara), dokumentasi, dan kepustakaan.

Kata Kunci: Kinerja, Marketing, Jumlah pembiayaan

A. Pendahuluan

Saat ini, bisnis perbankan semakin berkembang menjadi lembaga keuangan dengan nilai strategis dalam kehidupan ekonomi Indonesia. Semakin berkembang industri perbankan, semakin besar pertumbuhan ekonomi negara. Seperti yang kita ketahui, tugas utama bank adalah menghimpun dana masyarakat, menyalurkan dana kepada masyarakat, dan menyediakan layanan kepada masyarakat dengan tujuan mempermudah transaksi masyarakat dan meningkatkan taraf hidup masyarakat. Kasmir¹ Kinerja perusahaan harus mendorong partisipasi aktif dalam layanan jasa di Indonesia, dan kinerja perusahaan yang baik dibentuk oleh kinerja karyawan karena karyawan adalah pilar organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, saat ini diperlukan sumber daya manusia yang dapat menguasai teknologi dengan cepat, menjadi adaptif, dan beradaptasi dengan perubahan teknologi. Sumber daya manusia sangat penting untuk setiap operasi bisnis². Sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan perusahaan. perlunya perusahaan untuk mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia berkualitas tinggi.

Menurut Bushro³ Adanya kompensasi yang mendukung sangat memengaruhi kompetensi karyawan. Untuk menunjukkan rasa terima kasih kepada karyawan, perusahaan biasanya memberikan kompensasi. Imbalan dan kompensasi sebanding. Namun, kompensasi biasanya berupa gaji dan tunjangan di tempat kerja. Abu Fahmi⁴ Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap orang yang mencakup semua aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, nilai-nilai, dan sikap dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak secara konsisten dan terus menerus yang memungkinkan seseorang menjadi kompeten. Menurut Sutrisno E. Marketing adalah orang yang bertanggung jawab untuk memperkenalkan, mempromosikan, dan memasarkan barang-barang perbankan serta memperluas jaringan atau hubungan antara perbankan dan dunia luar. Selain menjual produk-produk yang ada di PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan, seorang marketing juga harus memiliki target yang ditetapkan oleh perusahaan. Marketing PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan harus berusaha untuk mencapai target tersebut agar

¹ Kasmir. *Manajemen Perbankan*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003).

² Sutrisno, E. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kharisma Putra Utama, 2017).

³ Busro, M. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018)

⁴ Abu Fahmi, d. *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*. (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2014)

perusahaan dapat lebih produktif.

Selain itu, masalah kinerja menarik untuk dibahas karena, menurut Hasibuan⁵, kinerja yang buruk menyebabkan pencapaian target perusahaan berkurang. Akibatnya, tabel 1 menunjukkan tingkat target dan realisasi pembiayaan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan dari tahun 2017 hingga 2019.

Tabel 1

Jumlah pembiayaan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah

Jenis Pembiayaan	Jumlah Pembiayaan									
	2017		2018		2019		2020		2021	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Murabahah	146.992.308	145.408.114	176.301.665	133.951.580	220.941.031	104.238.075	221.761.514	158.902.617	250.621.739	175.349.220
Mudharabah	9.445.990	2.838.664	9.349.625	7.609.069	10.799.865	7.107.655	12.870.654	10.612.347	15.752.319	13.726.144
Musyarakah	359.495.286	306.579.837	732.564.430	548.070.773	633.491.495	290.703.206	580.156.834	325.714.641	620.652.731	490.215.734
Total	515.933.584	454.826.615	918.215.720	689.631.422	865.232.391	402.048.936	814.789.002	495.229.605	887.026.789	679.291.098

Sumber: Laporan Keuangan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa bank tidak mencapai target pembiayaan Murabahah, Mudharabah, dan Musyarakah pada tahun 2017. Di tahun 2018 juga tidak ada yang mencapai target. Pada tahun 2019 terlihat bahwa realisasi jumlah pembiayaan yang diperoleh tidak cukup untuk mencapai target. Selain itu, pada tahun 2020 dan 2021 juga tidak ada pembiayaan yang mencapai target. Ini menunjukkan bahwa penyebabnya adalah kinerja yang buruk dari staf pemasaran PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan. Ini sejalan dengan teori (Hasibuan, 2011). Hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dikenal sebagai kinerja, yang didasarkan pada kesungguhan, kecakapan, waktu, dan pengalaman. Singkatnya, PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan menghadapi masalah kinerja pemasaran.

Faktor internal, seperti kemampuan intelektual, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi karyawan, dan faktor eksternal, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan sistem manajemen perusahaan, adalah faktor penting yang dapat menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja.

B. Landasan Teori

1. Kinerja

⁵ Hasibuan, M. S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2000)

Kinerja organisasi menunjukkan apakah tujuan organisasi tercapai atau tidak. Para manajer dan atasan seringkali tidak memperhatikan kecuali keadaan menjadi sangat buruk atau semuanya menjadi salah. Manajer seringkali tidak menyadari penurunan kinerja yang signifikan, menyebabkan krisis. Kinerja adalah sesuatu yang dilakukan, kemampuan kerja, atau prestasi yang ditunjukkan, menurut Kamus Lengkap Bahasa Indonesia. Anwar Prabu Mangkunegara menyatakan bahwa "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya" adalah definisi dari "kinerja kerja"⁶. Artinya, pegawai bertanggung jawab untuk menentukan keberhasilannya. Bahkan karyawan itu sendiri bertanggung jawab atas posisi mereka di perusahaan. Pegawai akan dipromosikan jika mereka berprestasi. Sebaliknya, jika ia gagal, ia akan mengalami mutasi atau bahkan demosi. Mangkunegara oleh Anwar Prabu tahun 2020. Jika kami menginginkannya, kami akan menaikkan derajatnya dengan ayat-ayat itu, tetapi dia cenderung ke dunia dan mengikuti nafsunya yang rendah, sehingga perumpamaan seperti orang-orang yang menentang ayat-ayat itu. "Maka ceritakanlah kepada mereka kisah-kisah itu agar mereka berpikir." (QS. Al-Araf: 176).

Ayat di atas jelas mengingatkan kita untuk selalu berhasil dengan memanfaatkan seluruh potensi kita untuk menjaga derajat kita sebagai manusia. Ketika dimulai dengan keyakinan bahwa pekerjaan itu adalah amanah Allah, setiap orang muslim memiliki sikap mental yang kuat, hasil kerja nyata menghasilkan kinerja yang baik. Menurut Wibowo⁷, kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu tugas atau pekerjaan yang didasari oleh keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi adalah salah satu komponen yang dimiliki seseorang yang berkaitan dengan kemampuan, pengetahuan, pengalaman, dan elemen lainnya yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan.

2. Kompensasi

Para ahli memberikan berbagai definisi. Menurut Husen Umar⁸, kompensasi dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima oleh seorang karyawan sebagai penghargaan atas pekerjaan mereka. Untuk memberikan penghargaan kepada karyawan, perusahaan biasanya memberikan kompensasi. Hadiah dan kompensasi sebanding. Namun, kompensasi lebih

⁶ Novia, W. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. (Surabaya: Kashiko Publisher, 2006).

⁷ Wibowo. *Manajemen Kinerja*. (Jakarta: Rajawali Press, 2012).

⁸ Husen Umar, *Riset SDM dalam Organisasi*. (Jakarta: Gramedia Pustaka, 2005).

sering dilihat dalam bentuk gaji dan tunjangan di tempat kerja atau bisnis.

Ada beberapa jenis kompensasi yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawannya. Kompensasi langsung termasuk uang seperti gaji, kompensasi lain, komisi, bonus, THR, insentif, opsi saham, dan kompensasi untuk hasil perusahaan. Kompensasi tidak langsung juga dapat berupa uang yang diberikan kepada karyawan, tetapi hanya melalui pihak ketiga. Contohnya adalah ketika sebuah perusahaan memasukkan karyawannya ke dalam program jaminan sosial dan kesehatan. Untuk memastikan bahwa karyawan dapat memanfaatkan program tersebut, perusahaan bertanggung jawab atas asuransi kesehatan, asuransi ketenagakerjaan, atau asuransi jiwa.

Akses internet, keanggotaan gym, voucher belanja, kendaraan dinas, dan sebagainya mungkin merupakan kompensasi tambahan. Selain itu, imbalan non-finansial merupakan cara lain untuk memberikan penghargaan kepada karyawan melalui cara yang positif dan berharga, bukan uang. Misalnya, karyawan memiliki akses ke tim kerja yang solid dan mendukung, supervisor yang profesional dan berpengalaman, lingkungan kerja yang menyenangkan, jam kerja yang fleksibel, lebih banyak waktu luang, dan penghargaan atas kinerja mereka.

Motivasi kerja adalah keadaan yang mendorong seseorang untuk melakukan hal-hal tertentu untuk mencapai keinginannya, yang ditunjukkan dengan hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, dan penghargaan.⁹

Marketing adalah upaya untuk memperkenalkan produk kepada pelanggan dengan beberapa tindakan, seperti promosi, distribusi, penjualan, hingga strategi pengembangan produk. Marketing terdiri dari serangkaian tindakan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan konsumen, baik dengan membuat produk, memberikan harga, dan mempromosikannya kepada pelanggan, yang menghasilkan penjualan.

Pengertian Pemasaran Bank: Pemasaran ada di semua bisnis, baik yang berorientasi keuntungan maupun sosial. Perusahaan melakukan pemasaran untuk mencapai tujuan, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Marketing juga berarti menyesuaikan kemampuan perusahaan dengan kebutuhan pelanggan untuk mencapai tujuan perusahaan berupa keuntungan yang berkelanjutan. Arti umum dari marketing adalah suatu sistem kegiatan bisnis yang dirancang untuk merencanakan, menentukan harga, promosi, dan mendistribusikan barang yang dapat memuaskan keinginan, mencapai target pasar, dan sesuai dengan tujuan bisnis perusahaan.

⁹ Bambang S, d. *Motivasi Kerja dan Gen Z: Teori dan Penerapan*. (Jakarta: Zaida Digital Publishing, 2020).

Kotler & Keller mendefinisikan pemasaran sebagai suatu proses sosial di mana individu dan kelompok mendapatkan apa yang mereka butuhkan dan inginkan dengan membuat, menawarkan, dan secara bebas mempertukarkan produk berharga dengan pihak lain. Definisi ini membatasi definisi pemasaran¹⁰.

Pembiayaan, yang diberikan oleh bank atau lembaga keuangan lainnya untuk memenuhi kebutuhan keuangan seseorang atau perusahaan, dikenal sebagai pembiayaan. Pinjaman ini harus dilunasi setelah jangka waktu tertentu, dan akan dikenakan bunga, imbalan, atau pembagian hasil antara bank dan nasabah. Pembiayaan biasanya dapat digunakan untuk berbagai tujuan, seperti investasi, modal kerja, pembelian barang atau jasa, atau bahkan pembayaran hutang. Dengan kata lain, pembiayaan adalah sumber dana untuk mendukung aktivitas yang telah direncanakan oleh pelanggan, baik itu dilakukan oleh pelanggan sendiri maupun orang lain.

Tujuan pembiayaan berdasarkan prinsip syariah adalah untuk sesuai dengan nilai-nilai Islam dengan meningkatkan kesempatan kerja dan kesejahteraan ekonomi. Untuk mendukung produksi dan distribusi barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan dalam negeri dan ekspor, pengusaha di industri, pertanian, dan perdagangan harus dapat memanfaatkan pembiayaan ini. Kepercayaan, kesepakatan, jangka waktu, risiko, dan balas jasa adalah komponen pembiayaan. Pembiayaan dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu pembiayaan produktif dan konsumtif, berdasarkan cara mereka digunakan¹¹.

C. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan deskriptif analitis. Pendekatan ini memfokuskan pada melihat kinerja pekerja marketing melalui kompetensi, kompensasi, dan motivasi mereka. Metode ini adalah penelitian kualitatif, yang berarti pencatatan untuk menggambarkan atau melukiskan keadaan objek yang diteliti berdasarkan fakta yang ada. Tujuan dari penggunaan teknik analisis deskriptif adalah untuk melakukan penelitian dengan menggambarkan secara sistematis, faktual, dan akurat fakta-fakta yang ada.¹²

Penelitian ini dilakukan di Kantor Cabang Syariah PT. Bank Sumut yang terletak di Jl.

¹⁰ Kotler, P. *Manajemen Pemasaran : Analisis, Perencanaan, implementasi dan pengendalian Terj. Jaka Wasana*. (Jakarta: PT. Prenhallindo, 2003).

¹¹ Nasution, M. L. *Manajemen Pembiayaan Bank Syariah*. (Medan: FEBI UIN-SU Press, 2018).

¹² Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2008).

Brigjend Katamso Kompleks Centerium No.4, Desa Kampung Aur, Kabupaten Medan Maimun, Medan. Data dikumpulkan dari September hingga Oktober 2021. Penelitian kualitatif tidak menggunakan istilah populasi karena mereka didasarkan pada kasus tertentu yang terjadi pada situasi tertentu. Hasil penelitian tersebut tidak diterapkan pada populasi, tetapi ditransfer ke situasi sosial lain yang sebanding dengan kasus yang dipelajari. Menurut Sugiyono, sampel penelitian kualitatif disebut sebagai narasumber, partisipan, informan, teman, dan instruktur penelitian daripada responden. Penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah panduan observasi, yang mencakup pengamatan langsung ke lokasi penelitian, panduan wawancara, yang mencakup pertanyaan mendalam tentang kinerja karyawan marketing, dan dokumentasi, yang mencakup foto dan data primer dari dokumen lainnya.

Analisis Data: Bogdan mengatakan bahwa analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari catatan lapangan, wawancara, dan sumber lain sehingga dapat dipahami dengan mudah dan ditemukan oleh orang lain. Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusunnya ke dalam pola, memilih mana yang penting, dan mengidentifikasi informasi yang relevan. Analisis deskriptif kualitatif adalah teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini. Analisis deskriptif kualitatif adalah prosedur pencatatan yang digunakan untuk menggambarkan atau melukiskan keadaan objek yang diteliti berdasarkan fakta yang ada. Tujuan dari penggunaan teknik ini adalah untuk mengupayakan penelitian dengan cara sistematis, terstruktur, faktual, dan akurat.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebagai hasil dari penelitian ini, kami akan menggunakan dua informan: pemimpin seksi marketing dan karyawan. Berbicara tentang kinerja, ada banyak komponen. Jika kita melihat literatur, seperti buku, jurnal, dan artikel, kita akan melihat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, terutama kinerja karyawan. Strategi yang dilakukan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan dalam meningkatkan kinerja karyawan marketing yang paling pertama lebih kepada memotivasi karyawannya untuk bekerja lebih giat lagi, sebagai contoh menciptakan suasana lebih kekeluargaan, saling membantu ketika ada pekerjaan yang overload, saling kerjasama dalam marketing, apa kebutuhan yang paling diperlukan maka dicoba untuk mengatasinya atau memberikan solusinya, apa yang diperlukan dari

sarana promosi, misalnya brosur, fasilitas pulsa HP, dan lain-lain”. Kompetensi, kompensasi, dan motivasi adalah variabel yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan marketing di PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan. Namun, karena motivasi merupakan faktor utama dalam menentukan kinerja karyawan, variabel motivasi sangat mendominasi.

Kinerja karyawan yang baik akan dihasilkan dari motivasi dan kompensasi yang diberikan oleh pimpinan atau atasan. Sebagai pengendali variabel yang menentukan kinerja, motivasi sangat penting. Studi ini serupa dengan penelitian Vifira Rambe tentang Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Pembantu Duri, di mana hasilnya menunjukkan bahwa motivasi memengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Riau Kepri Cabang Pembantu Duri. Selanjutnya, penelitian tentang Analisis Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Reycom Dokumen Solusi oleh Mujibul Hakim dan M. Rudi Fanani menunjukkan bahwa ada faktor motivasi dan kompensasi.

Sedangkan kendala yang dihadapi PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan dalam meningkatkan kinerja karyawan marketing adalah dalam memberikan pelatihan untuk karyawan marketing dimana segala bentuk pelatihan dikoordinir oleh kantor pusat, sedangkan kantor cabang hanya dapat melakukan pengusulan sehingga belum tentu semua usulan atas kegiatan yang dibuthkan di kantor cabang diterima. Misalnya yang memerlukan pelatihan sebagai karyawan marketing, belum tentu usulan tersebut di terima oleh kantor pusat. Maka alternative yang dilakukan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan dalam meningkatkan kinerja karyawan marketing yaitu dengan melaksanakan efisiensi waktu yaitu pemakaian waktu dengan sangat optimal, maksudnya dipilah-pilah mulai dari jam berapa menganalisa, dilanjutkan survey kemudian setelah itu membahas temuan-temuan administratif, sehingga para karyawan benar-benar memanfaatkan waktu supaya kinerjanya semakin baik. Kendala lain yang dihadapi PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah adalah kekurangan sumber daya manusia. Karena itu, meskipun marketing di cabang syariah medan ini mencakup pembiayaan ritel, UMKM semuanya dilayani. Di cabang syariah, pembiayaan kecil dan besar, termasuk yang meminta penjadwalan ulang, restrukturisasi, atau retaksasi, diawasi. Dengan demikian, hasil internal dan eksternal menjadi tanggung jawab marketing. Karena kurangnya tenaga kerja, yang seharusnya fokus pada pembiayaan gagal.

E. Kesimpulan

Hasil penelitian terhadap PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan mencakup

hal-hal berikut:

1. Kompetensi, kompensasi, dan motivasi adalah variabel yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan marketing di PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan. Namun, karena motivasi merupakan faktor utama dalam menentukan kinerja karyawan, variabel motivasi sangat mendominasi.
2. Strategi PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan untuk meningkatkan kinerja karyawan marketingnya adalah dengan memotivasi karyawannya untuk bekerja lebih keras, seperti menciptakan suasana yang lebih akrab, membantu satu sama lain ketika ada banyak tugas yang harus diselesaikan, bekerja sama dalam marketing, mengidentifikasi kebutuhan pelanggan dan berusaha untuk menawarkan solusi untuk kebutuhan tersebut.
3. Hambatan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan dalam meningkatkan kinerja karyawan marketing adalah kurangnya tenaga kerja. Selain itu, pelatihan karyawan marketing dilakukan oleh kantor pusat, sedangkan kantor cabang hanya mengusulkan, sehingga mungkin tidak diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2012). *Manajemen Berbasis Syariah*. Yogyakarta: Aswaja Presindo.
- Abu Fahmi, d. (2014). *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Al-Idrus, S. (2008). *Kinerja Manajer Dan Bisnis Koperasi*. Malang: UIN Malang Press.
- Andrianto, e. a. (2019). *Manajemen Bank*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Antonio, M. S. (2001). *Bank Syariah Teori ke Praktek*. Jakarta: Gema Insane Press & Tazkia Institute.
- Arthesa, A. (2006). *Bank Dan Lembaga Keuangan Bukan Bank*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Ash-shawi, S. &.-M. (2011). *Fikih Ekonomi Keuangan Islam*. Jakarta: Daarul Haq.
- Asiyah, B. N. (2015). *Manajemen Pembiayaan Bank Syariah*. Yogyakarta: Kalimedia.
- Bambang S, d. (2020). *Motivasi Kerja dan Gen Z: Teori dan Penerapan*. Jakarta: Zaida Digital Publishing.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dz, A. S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Insani*. Cirebon: STAIN Press.

- Gary, D. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: Prenhallindo.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Kompensasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Hasibuan, M. S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2003). *Manajemen Perbankan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2012). *Manajemen Perbankan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Kottler, P. (2003). *Manajemen Pemasaran : Analisis, Perencanaan, implementasi dan pengendalian Terj. Jaka Wasana*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Lajnah. (2014). *Pentashihan Mushaf Al-Qur'an Kementerian Agama RI, Tafsir AlQur'an Tematik*. Jakarta: Kamil Pustaka.
- Machmud, A. (2010). *Bank Syariah*. Bandung: Erlangga.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Karya.
- Mardani. (2012). *Fiqh Ekonomi Syariah*. Jakarta: Kencana.
- Moleong, L. J. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Muhammad. (2002). *Manajemen Bank Syariah*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Muhammad. (2001). *Sistem Dan Prosedur Operasional Bank Syariah*. Yogyakarta: UII Press.
- Mujibul Hakim, M. F. (2019). Analisis Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Reycom Dokumen Solusi. *Jurnal Fakultas Teknologi Informasi Institut Teknologi Dan Sains Nahdlatul Ulama Pekalongan* , 3.
- Nasution, M. I., Nurbaiti, Nurlaila, Rahma, T. I., & Kamilah. (2020). *Face Recognition Login Authentication for Digital Payment Solution at COVID-19 Pandemic* .
- Nasution, M. L. (2018). *Manajemen Pembiayaan Bank Syariah*. Medan: FEBI UIN-SU Press.
- Novia, W. (2006). *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Surabaya: Kashiko Publisher.
- Nurbaiti. (2019). *Buku Diktat Sistem Informasi Keuangan/Perbankan*.
- Nuruddin, A. (2009). *Ekonomi Syariah Menepis Badai Krisis Dalam Semangat Kerakyatan*.

Bandung: Ciptapustaka Media Perintis.

- Palan, R. (2008). *Competency Manajemen: Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi, Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Rahmani, N. A. (2016). *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Medan: FEBI UIN-SU Press.
- Ridwan, M. (2007). *Konstruksi Bank Syariah*. Yogyakarta: Pustaka SM.
- Ridwan, M. (2002). *Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil*. Yogyakarta: UII PRESS.
- Rivai, V. (2009). *Islamic Human Capital Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2010). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- S. Ruky, A. (2001). *Manajemen Penggajian dan Pengupahan untuk Karyawan Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Salim, D. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Citapustaka.
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sinamo, J. (2009). *8 Etos Kerja Dalam Bisnis*. Jakarta: Institut Darma Mahardika.
- Sobur, A. (2009). *Psikologi Umum*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, T. (2013). *Manajemen Koperasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno. (2007). *Manajemen Keuangan*. Yogyakarta: Ekonesia.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kharisma Putra Utama.
- Tahir, S. (2013). Analisis Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama (SGP) Cabang Gorontalo. *Jurnal KIM Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Gorontalo* , 5.
- Tohir, N. C. (2012). *Panduan Lengkap Menjadi Account Officer*. Jakarta: Alex Media Komputindo.
- Umar, H. (2005). *Riset SDM dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Wahab, A. R. (2004). *Psikologi Suatu Pengantardalam Perspektif Islam*. Jakarta: Kencana.
- Wangsawidjaja. (2012). *Pembiayaan Bank Syariah*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wijayanti, T. (2017). *Marketing Plan dalam Bisnis*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.