

**FASILITAS DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI DALAM
MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PT. BANK SYARIAH INDONESIA TBK KCP SELUMA**

Deta Erlina Wati¹, Nurul Hak², Amimah Oktarina³

^{1,2,3}Perbankan Syariah, Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno (UINFAS) Bengkulu

Email: detaerlina75@gmail.com

Abstract: *The problem in the research is how the facilities and development of human resources in increasing the work productivity of employees of PT. Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Seluma. The purpose of the study was to find out how the facilities and human resource development in increasing the work productivity of employees of PT. Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Seluma. The benefit of this research is that it can increase knowledge in the field of science and scientific development from writers and readers about human resource management, especially facilities and human resource development in increasing work productivity of PT. Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Seluma. The research method is qualitative field research. Data collection techniques are: observation, interviews, documentation.*

Keywords: *Facilities, human resource development, employee work productivity, Islamic Bank*

1. PENDAHULUAN

Aset perusahaan yang paling berharga dan paling mahal adalah sumber daya manusianya. Sulit bagi bisnis untuk menemukan karyawan yang baik karena mereka harus melalui beberapa langkah untuk melakukannya. Manajemen sumber daya manusia bertugas menemukan cara terbaik untuk melindungi pekerja berdasarkan kebutuhan bisnis. Pengembangan sumber daya manusia, salah satu fungsi operasional manajemen SDM, harus dilakukan sebagai salah satu solusinya.

Memahami unsur-unsur pengembangan diperlukan untuk keberhasilan proses pengembangan sumber daya manusia: manajemen sumber daya manusia, perencanaan sumber daya manusia, serta pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi karyawan (Kusuma, et al, 2021). Pengembangan sumber daya manusia melalui berbagai program pendidikan dan pelatihan. Pengembangan sumber daya manusia merupakan bagian penting untuk membuat karyawan lebih produktif. Ukuran produktivitas adalah seberapa banyak yang diperoleh dari apa yang diberikan. Tingkat produktivitas suatu perusahaan juga dipengaruhi oleh ketersediaan sumber daya manusia. Salah satu ukuran perusahaan dalam sukses adalah produktivitas karyawan. (Rahmawati et al., 2014).

Untuk meningkatkan produktivitas dalam bekerja, pimpinan dan karyawan perlu bekerja sama dan memiliki hubungan yang baik. Hasil produktivitas seorang karyawan harus dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi perusahaan dalam hal kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh perusahaan, dan harus dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi perusahaan. sangat bermanfaat bagi kepentingan perusahaan saat ini. Produktivitas setara dengan pekerjaan seorang karyawan dan di masa depan. (Emiarti et al., n.d.). Banyak kasus dimana karyawan tidak memahami fungsi dan tanggung jawab masing-masing karena fasilitas yang tidak nyaman di lokasi kerja dan kurangnya sumber daya manusia seperti karyawan. Hal ini dapat mengakibatkan kejadian yang tidak diinginkan dan kerusakan usaha (Antika, 2018). Karyawan harus dapat mengoperasikan atau memanfaatkan fasilitas yang ada untuk mendongkrak kinerja (Ningrum, 2017). Fasilitas kerja adalah layanan perusahaan yang membantu karyawan memenuhi kebutuhannya dan menjadi lebih produktif dalam bekerja. Perusahaan sebenarnya menyediakan

ruang kerja kepada karyawannya untuk membantu mereka melakukan pekerjaannya (Kristiyanti, 2021).

Pengembangan sumber daya manusia merupakan komponen penting dari perbankan syariah, selain fasilitas. Terciptanya sistem Perbankan Syariah yang sehat, konsisten dan tertib dalam penerapan prinsip Syariah merupakan tujuan pengembangan Perbankan Syariah (Budiyono, et al, 2021). Sektor perbankan dan organisasi sangat bergantung pada pembangunan (Antika, 2018).

Berdasarkan apa yang terlihat di PT. selama pegawai KCP Bank Syariah Indonesia Tbk terus memberikan pelayanan di bawah standar. (Rahmawati et al., 2014). Pentingnya pengembangan fasilitas dan sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Berdasarkan latar belakang masalah, maka penelitian tertarik untuk mengangkat masalah tersebut dengan judul “Fasilitas dan Pengembangan Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Produktivitas dalam melaksanakan tugasnya, sehingga lebih produktif. Berdasarkan latar belakang Kerja Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Seluma”.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan kualitatif (studi lapangan) digunakan dalam penelitian ini. Tujuan penelitian kualitatif adalah untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif tentang subjek yang diselidiki. Analisis teknis adalah penelitian kualitatif. Para peneliti di lokasi penelitian mengumpulkan data yang tidak ditentukan seperti observasi, wawancara, pemotretan, analisis dokumen, dan catatan lapangan di lokasi. Analisis data dilakukan dengan cepat dengan memperkaya data, mengidentifikasi hubungan, membandingkannya, mengidentifikasi pola, dan banyak lagi. Penyajian temuan analisis data berbentuk dari akun naratif dari situasi yang sedang diselidiki. Penulis memberikan gambaran mengenai data yang diperoleh langsung dari Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Seluma. Untuk dijadikan dasar penelitian ini, data tersebut dideskripsikan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya di lapangan dan dibandingkan dengan teori yang ada. bertempat di Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Seluma dideskripsikan secara cermat oleh peneliti.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari tentang alasan dan strategi yang mereka gunakan untuk mengembangkan bisnis mereka, tantangan yang mereka hadapi di sepanjang jalan, pentingnya apa yang terjadi, dan apresiasi intrinsik mereka terhadap kehidupan. Untuk mencapai hal ini, peneliti pergi ke langsung ke lokasi penelitian untuk mengumpulkan data dan kemudian menganalisis data saat dikumpulkan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Pendekatan kualitatif, seperti yang didefinisikan oleh Corbin dan Strauss, adalah jenis penelitian di mana informan yang memberikan data dan peneliti yang mengumpulkan dan menganalisis data sama-sama berpartisipasi dalam proses penelitian (Wahidmurni, 2017).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian di PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Kcp Seluma yang di peroleh peneliti menunjukkan bahwa:

a. Fasilitas Kerja Karyawan

Fasilitas kerja merupakan bentuk dukungan perusahaan kepada karyawan untuk membantu mereka memenuhi kebutuhan mereka dan menjadi lebih produktif dalam bekerja. (Rosalina et al., n.d.). Berdasarkan hasil wawancara yang bernama Taufik dengan adanya fasilitas yang cukup memadai di Bank BSI KCP Seluma telah bekerja cukup baik karena sudah di tunjang beberapa fasilitas. Adapun wa Fasilitas ini membuat para karyawan bekerja dengan baik karena memberikan semangat lebih dalam bekerja, dengan adanya fasilitas karyawan dapat melayani nasabah dan melaksanakan tugas dengan baik. Adapun wawancara menurut bapak Anggary fasilitas ini merupakan yang utama supaya karyawan semangat bekerja, fasilitas jenjang karir maka karyawan bekerja lebih semangat dalam melayani nasabah demi jenjang karir karyawan menjadi lebih baik, fasilitas kerja dapat menunjang dan membantu kinerja karyawan Bank,

fasilitas insentif adalah hal yang paling membuat semangat sehingga pelayan menjadi baik, fasilitas kompensasi juga sangat membantu sehingga pelaksanaan tugas menjadi baik. Adanya fasilitas ini membuat karyawan bersemangat sehingga kinerja mejadi luar biasa dan tepat waktu dalam bekerja. Karywan-karyawan di Bank Syariah Indonesia ini adalah karyawan pilihan dan terlatih serta memiliki keahlian dan skill di bidangnya masing-masing. Beberapa indikator fasilitas lain di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Seluma (Ibrahim et al., 2016) yaitu: Komputer, Meja kantor, Parkir, Bangunan kantor, dan Transportasi.

b. Pengembangan Sumber Daya Insani

Hasil wawancara yang di peroleh mengenai pengembangan SDM bagian pemasaran mikro yang bernama Taufik yaitu dengan adanya pengembang sumber daya kinerja karyawan menjadi baik dan teratur sesuai koridornya masing-masing tugas dan kewajibannya sesuai dengan norma dan tata krama sopan santun di Bank Syariah Indonesia KCP Seluma. Bapak Anggary mengatakan bahwa karyawan dapat bekerja dengan Standar Operasional Prosedur, tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan, dan karyawan mengutamakan kepuasan nasabah agar masalah tepat dan cepat selesai karyawan yang terlatih dan terbaik. Karyawan sangat peduli dan selalu mencari solusi serta melakukan perbaikan terhadap keluhan nasabah. Menurut bapak Taufik dalam melayani nasabah karyawan sudah bekerja dengan sebaik mungkin dan menyelesaikan masalah dengan jalan terbaik selagi masalah yang dihadapi bisa diatasi dan sesuai dengan peraturan di Bank Syariah Indonesia. Karyawan dapat membantu memberikan saran dan jawaban terhadap keluhan nasabah sehingga nasabah dapat menemukan jalan keluarnya. karyawan bersemangat dan mengutamakan 5 S untuk kepuasan nasabah.

Berikut ini beberapa pengembangan sumber daya insani yaitu:

1) Pendidikan

Pendidikan karyawan adalah kegiatan pengembangan sumber daya insani untuk meningkatkan totaritas karyawan di luar bidang pekerjaan yang di pahami. Akibatnya, pelatihan karyawan bertujuan untuk memaksimalkan potensi dan keterampilan mereka mempersiapkan adalah untuk mempersiapkan karyawan dalam menempati posisi yang baru. Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Seluma, melakukan bentuk kerjasama beberapa instansi pendidikan dalam hal pengadaan kerja baru demi peningkatan mutu dan kualitas kinerja karyawan, yaitu seperti rekomendasi oleh pihak instansi lembaga pendidikan terhadap mahasiswa berprestasi untuk bekerja di Bank tersebut. Karena tidak banyak karyawan tamatan pendidikan Ekonomi, ataupun Perbankan Syariah dan Ekonomi Syariah yang bekerja di Bank Syariah.

2) Pelatihan

Pelatihan merupakan kegiatan menambah, memperbaiki kompetensi karyawan melalui program-program. Pelatihan memiliki Dengan kata lain, tujuan pendidikan adalah untuk memutuskan apakah pelatihan diadakan atau tidak berdasarkan masalah kinerja karyawan dan organisasi membantu meningkatkan kapasitas diri, yang diharapkan akan lebih kompetitif, dan bisa memiliki kesiapan yang matang dalam bekerja.

3) Pengembangan Karir

Pengembangan karir yang diaplikasikan pada PT. Bank Syariah Indonesia KCP Seluma adalah sebagai pendukung karyawan mendapatkan kesempatan mengembangkan karirnya.

c. Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil wawancara dengan bapak Anggary yaitu Semua karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Seluma ini memiliki pengetahuan dan kemampuan, karyawan dapat bekerja sesuai dengan waktu yang telah di tentukan dan menguasai produk Bank Syariah Indonesia KCP Seluma. Karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Seluma sudah bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan yaitu dari jam 08:00 s.d 16:00 wib. Terdapat faktor-faktor pendorong produktivitas diantaranya adalah, skill, lingkungan kerja, serta pengalaman. Metrik seperti

kemampuan, moral, pengembangan pribadi, dan efisiensi diperlukan untuk menetapkan tujuan untuk mengukur produktivitas kerja. Adapun aktivitas dan kegiatan yang dilakukan PT Bank Syariah Indonesia KCP Seluma secara umum antara lain:

- 1) Kredit harus digunakan untuk memberikan uang publik.
- 2) Tabungan IB Tapanas Hasanah, Tabungan IB Tunas Hasanah, Tabungan IB Hasanah, dan Tabungan IB Baitullah.
- 3) Melayani pembukaan rekening seperti Giro, Deposito, dan Tabungan.
- 4) Layanan Pembiayaan Haji.
- 5) Memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Tabel 2. dibawah ini merupakan kesimpulan hasil wawancara tanggal 18 dan 19 juli 2022 bahwa fasilitas dan pengembangan sumber daya insani dalam produktivitas meningkatkan kinerja karyawan sudah sangat baik. Dengan keterangan jawaban: (Antika, 2018)

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Fasilitas

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.1	Indikator: Saran dan Prasarana 1) Tersedia fasilitas alat kerja berupa perangkat komputer (komputer/laptop, CPU, dan Printer) 2) Fasilitas alat kerja berupa komputer dalam keadaan baik. 3) Tersedia fasilitas perlengkapan kerja berupa meja dan kursi yang masih dalam keadaan baik. 4) Fasilitas perlengkapan kerja berupa meja dan kursi dimanfaatkan dengan baik.	✓				
2.	Indikator: Jaminan kesehatan 1) Tersedia fasilitas jaminan kesehatan berupa asuransi kesehatan. 2) Adanya fasilitas jaminan kesehatan berupa asuransi membuat saya merasa aman dalam bekerja. 3) Fasilitas jaminan kesehatan menjadikan karyawan merasa nyaman dalam bekerja. 4) Fasilitas jaminan kesehatan membuat karyawan merasa terlindungi dalam bekerja.	✓				
3.	Indikator: Insentif 1) Tersedia fasilitas insentif yang diberikan Bank Syariah Indonesia kepada karyawan. 2) Fasilitas insentif membuat karyawan bertambah semangat dalam bekerja.	✓				
4.	Indikator: Kompensasi	✓				

	<p>1) Tersedia fasilitas kompensasi yang diberikan Bank Syariah Indonesia kepada karyawan.</p> <p>2) Fasilitas kompensasi menjadikan karyawan bekerja dengan baik sesuai dengan ketentuan perusahaan.</p>					
5.	<p>Indikator: Jenjang Karir</p> <p>1) Tersedia fasilitas jenjang karir yang diberikan Bank Syariah Indonesia kepada karyawan.</p> <p>2) Fasilitas jenjang karir memberikan manfaat yang baik kepada karyawan.</p>	✓				

Pengembangan Sumber Daya Insani

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	<p>Indikator: Kualitas Peserta</p> <p>1) Bapak/ibu memiliki kemauan untuk belajar.</p> <p>2) Bapak/ibu mampu untuk mengikuti program pengembangan karyawan.</p>		✓			
2.	<p>Indikator: Instruktur</p> <p>1) Instruktur menguasai materi pengembangan karyawan.</p> <p>2) Instruktur mampu menyajikan materi pengembangan dengan cara yang mudah dipahami.</p>	✓				
3.	<p>Indikator: Materi</p> <p>1) Materi pengembangan sangat bermanfaat untuk kebutuhan pekerjaan.</p> <p>2) Materi pengembangan sesuai dengan kebutuhan dalam pekerjaan.</p>	✓				
4.	<p>Indikator: Memperbaiki dan Meningkatkan Pengetahuan</p> <p>1) Pengembangan karyawan yang tersedia di Bank Syariah Indonesia membantu saya dalam memperbaiki produktivitas kerja.</p> <p>2) Pengembangan karyawan yang tersedia di Bank Syariah Indonesia membantu saya dalam meningkatkan pengetahuan saya dalam bekerja.</p>		✓			
5.	<p>Indikator: Memperbaiki Sikap Kerja</p> <p>1) Pengembangan yang terprogram di Bank Syariah Indonesia membantu saya dalam memperbaiki sikap kerja saya dalam bekerja.</p> <p>2) Saya mampu mengikuti program pengembangan karyawan untuk</p>	✓				

	memperbaiki sikap kerja dalam bekerja					
6.	Indikator: Meningkatkan Efisiensi Kerja 1) Program pengembangan yang terprogram di Bank Syariah Indonesia membantu saya dalam meningkatkan efisiensi kerja. 2) Saya mampu mengikuti program pengembangan karyawan untuk meningkatkan efisiensi kerja.	✓				
7.	Indikator: Tanggung Jawab 1) Program pengembangan yang terprogram di Bank Syariah Indonesia membantu saya dalam meningkatkan kemampuan diri terhadap tugas dan tanggung jawab. 2) Saya mampu mengikuti program pengembangan karyawan untuk meningkatkan kemampuan diri terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada saya.	✓				

Produktivitas Kerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Indikator: Prestasi kerja 1) Saya mampu dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil. 2) Saya mampu berpartisipasi dan bekerja samadengan karyawan lainnya didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik. 3) Saya membantu dan peduli terhadap atasan dan rekan kerja dan perusahaan. 4) Saya bisa bekerja secara professional meskipun tanpa pengawasan. 5) Saya melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh Karena pekerjaan ini penting bagi saya dan perusahaan. 6) Komitmen saya terhadap perusahaan akan tetap loyal setelah saya mendapatkan pendidikan dan pelatihan dari perusahaan. 7) Tugas dan tanggung jawab	✓				

	diberikan sesuai dengan kemampuan saya.					
2.	Indikator: Tingkat Absensi 1) Saya selalu bersedia datang ke tempat kerja tepat pada waktunya. 2) Disiplin kerja saya yang berkaitan dengan absensi kehadiran cukup baik.		✓			
3.	Indikator: Tingkat Rolling karyawan 1) Saya mendapatkan kesejahteraan saat bekerja sehingga kuat rasa percaya diri saya untuk tetap bertahan bekerja di perusahaan ini. 2) Saya mendapatkan kenyamanan bekerja untuk tetap bertahan di perusahaan ini.		✓			

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1. Kesimpulan

Dapat ditarik kesimpulan bahwa aset perusahaan yang paling berharga dan paling mahal adalah sumber daya manusianya. Sulit bagi bisnis untuk menemukan karyawan yang baik karena mereka harus melalui beberapa langkah untuk melakukannya. Manajemen sumber daya manusia bertugas menemukan cara terbaik untuk melindungi pekerja berdasarkan kebutuhan bisnis. Pengembangan sumber daya manusia, salah satu fungsi operasional manajemen SDM, harus dilakukan sebagai salah satu solusi.

- a. Fasilitas di Bank syariah Indonesia KCP Seluma sudah sangat memadai. Fasilitas di Bank syariah Indonesia KCP Seluma sudah dapat menunjang pelayanan nasabah dengan baik. Terdapat beberapa indikator fasilitas untuk menunjang semangat kerja yaitu: sarana dan prasarana, jaminan kesehatan, insetif, kompensasi, jenjang karir. Adapun indikator lain yaitu: komputer, meja kantor, parkir, bangunan kantor, dan transportasi.
- b. Pengembangan sumber daya insani di Bank syariah Indonesia KCP Seluma sudah dapat membantu kinerja pegawai Bank dalam melaksanakan pelayanan nasabah. Berikut ini beberapa pengembangan sumber daya insani yaitu:
 - 1) Pendidikan
Pendidikan karyawan adalah kegiatan pengembangan sumber daya insani untuk meningkatkan totaritas karyawan di luar bidang pekerjaan yang di pahami. Akibatnya, pelatihan karyawan bertujuan untuk memaksimalkan potensi dan keterampilan mereka. Dengan kata lain, persiapan adalah tujuan pendidikan adalah untuk mempersiapkan karyawan dalam menempati posisi yang baru.
 - 2) Pelatihan
Pelatihan merupakan kegiatan menambah, memperbaiki kompetensi karyawan melalui program-program. Pelatihan memiliki masalah kinerja karyawan dan organisasi untuk menentukan apakah dengan diadakannya pelatihan akan membantu meningkatkan kapasitas diri, yang diharapkan akan lebih kompetitif, dan bisa memiliki kesiapan yang matang dalam bekerja.
 - 3) Pengembangan Karir
Pengembangan karir yang diaplikasikan pada PT. Bank Syariah Indonesia KCP Seluma adalah sebagai pendukung karyawan mendapatkan kesempatan mengembangkan karirnya.

c. Produktivitas pegawai tersebut menunjukkan kemampuannya dalam membantu nasabah dalam memperoleh informasi, memberikan pelayanan, menyelesaikan permasalahan nasabah, dan menumbuhkan semangat kerja pegawai. Pekerjaan Bank Syariah Indonesia KCP Seluma berjalan dengan baik.

Adapun aktivitas dan kegiatan yang dilakukan PT Bank Syariah Indonesia KCP Seluma secara umum antara lain:

- 1) Kredit harus digunakan untuk memberikan uang publik.
- 2) Tabungan IB Tapenas Hasanah, Tabungan IB Tunas Hasanah, Tabungan IB Hasanah, dan Tabungan IB Baitullah.
- 3) Melayani pembukaan rekening seperti Giro, Deposito, dan Tabungan.
- 4) Layanan Pembiayaan Haji.
- 5) Memberikan pelayanan kepada masyarakat.

4.2. Saran

Setelah melakukan penelitian ini peneliti memberikan saran sebagai berikut :

- a. Disarankan kepada pihak Bank syariah Indonesia Kcp Seluma untuk memperbaiki pelayanan terhadap nasabah supaya mengarah menjadi lebih baik lagi agar kedepannya sesuai syariat islam.
- b. Kami mengantisipasi bahwa lebih banyak peneliti akan dapat menyelidiki masalah terkait fasilitas yang lebih luas, pengembangan SDM dan Produktivitas kerja kerja karyawan di bank-bank lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amini, N. (2018). Strategi Untuk Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Syariah Kantor Cabang Puwokerto. *Skripsi Diplomat II Manajemen Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Institut Agama Islam Negeri (IAIN (Purwokerto.*
- Antika, F. (2018). Pengaruh Fasilitas dan Pengembangan Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung. *Skripsi Ekonimi dan Bisnis Islan Bandar Lampung*, 6.
- Budiyono, Muhammad Tho'in, Dewi Muliarsari, and Serly Andini Restu Putri. "An analysis of customer satisfaction levels in islamic banks based on marketing mix as a measurement tool." *Annals of the Romanian Society for Cell Biology* (2021): 2004-2012.
- Dkk, K. (n.d.). Manajemen Sumber Daya Insani. (*Ebook*) 16.
- dkk, L. N. (2014). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan PT. BRI (PERSERO), TBK Cab. Bangkalan. (p. 4). *jurnal Studi Manajemen dan Bisnis Vol 1 no 1.*
- Dkk, M. (2018). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan . *Jurnal Manajemen Dakwah Vol 3, No 2, 2018, h 2., 2.*
- Febriansyah, A. (2017). Tinjauan Atas Proses Penyusunan Laporan Keuangan Pada Young Enterpreneur Academy Indonesia. *Jurnal Riset Akutansi*, 8.2 (2017).
- Gawio, D. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Syariah X Kantor Wilayah II. (*Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*) *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Trisakti Misbahudin, Vo.*
- Harahap, R. (2016). Pengaruh Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani Dalam Peningkatan Kinerja dan Mutu Pt. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Medan. *Jurnal Analytical Vol. 5 No. 1*, 240.
- Heryana, A. (2018). Informan dan Pemilihan Informasi Dalam Penelitian Kualitatif. *Jurnal*, 1 Desember 2018, 4-6.
- Hidayat, N. S. (2017). Pengaruh Terhadap Kepuasan Pelanggan Di Aston Medium Hotel & Conference Center Universitas PGRI Madiun . *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi WIGA Vol.*

7 Maret .

- Kristiyanti, L. M. S. (2021). The implementation of good corporate governance, village apparatus performance, organizational culture, and its effects against village fund management accountability (Case study of Tulung District, Klaten Regency). *Annals of the Romanian Society for Cell Biology*, 1985-1996.
- Kusuma, I. L., Dewi, M. W., & Tho'in, M. (2021). Analysis of the effect of human resources competency, utilization of technological information, and internal control systems on the value of financial reporting information. *Annals of the Romanian Society for Cell Biology*, 14628-14638.
- Ibrahim, A. D. (2016). Pengaruh Fasilitas Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi . *Jurnal: JOM FISIP Vol. 3 No. 2-Oktober 2016 h.3*.
- Kadarisman, M. (n.d.). Muh. Kadarisman Modul 1 Pengertian dan Ruang Lingkup Pengembangan Pegawai (Kegiatan Belajar 1. (*Kegiatan Belajar 1*), h 3., 3.
- Ningrum, A. F. (2017). Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pace Kabupaten Nganjuk. (*Simki-Ekonomi Vol. 01 No. 03 Tahun 2017*), 3.
- Rahmadani, P. D. (2019). Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Kualitas Layanan (Studi Kasus Dikantor Kementerian Agama Kota Bengkulu). *Skripsi Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Bengkulu*.
- Rahmat, P. S. (2019). Penelitian Kualitatif. *Jurnal EQUILIBRIUM, Vol.5,No 9, Januari-Juni (2019)*, 1-8.
- Rinor, S. (2015). Pengaruh Kemampuan dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagi Produksi PT. Marita Makmur Jaya Kecamatan Rupert, Kabupaten Bangkalis Faculty Of Economic Riau University, Pekanbaru,. *Jurnal JOM FEKOM Vol. 2 No. 2*.
- Sembiring, C. E. (n.d.). Cut EmPengaruh Fasilitas dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus PTPN II Kebun Sempali Medan). (p. 8.). *Jurnal: JDA*.
- Soenaryo, R. (2014). Studi Deskriptif Karyawan Pada PT. Graha Cendana Abadi Mitra. *Jurnal AGORA Vol, 2, No. 1, 1-2*.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: kencana.
- Suyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . yogyakarta: CAPS.
- Wahidmurn. (2017). Pemaparan Metode Penelitian Kualitatif. *Journal of Enterepreneurship Education*, 9.