

Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Diperbankan Syariah Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan

Royyan Fadli^{1*}, Suhaimi^{2*}, Hajjatul Mabbruroh^{3*}, Syaiful Bahri^{4*}

^{1*}Ekonomi Syariah, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel, Surabaya, Indonesia

^{2*,3*}Ekonomi Pembangunan, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bakti Bangsa, Pamekasan, Indonesia

^{4*} Ilmu Ekonomi, Universitas Trunodjoyo Madura, Bangkalan, Indonesia

^{1*}royyanfadli702@gmail.com, ^{2*}aimiceria@gmail.com, ^{3*}hajjatulm@gmail.com, ^{4*}ipuelbhawellnyamamapapa@gmail.com

Abstract

Human resource management (HRM) not only for organizational sustainability but also impacts service quality, competitiveness, and the public and customer perception of Islamic banking. Effective and efficient HRM offers numerous benefits to Islamic banking, such as enhancing workforce quality and competitiveness, strengthening loyalty, boosting competitiveness, increasing job satisfaction, and improving performance and productivity this study employs a descriptive-exploratory qualitative approach utilizing narrative data sources, white informants selected via purposive sampling. The findings indicate that effective HRM focuses not merely on increasing productivity but also on character building aligned white professional competencies and islamic principles. The Pamekasan Sharia People's Financing (BPRS) SPM can strengthen spiritual and professional development with an integrated training program between work professionals and religious needs. Management strategies aimed at enhancing employee performance do not focus solely on output: the also incorporate the transformative role of Islamic values, as an organizational culture that is both productive and grounded in the concept of (worship) provides spiritual motivation that transcends a narrow focus on performance metrics and financial targets

Keywords: Human Resource Management; Employee Performance; Islamic Banking.

Abstrak

Manajemen sumber daya manusia (SDM) tidak hanya bertujuan untuk keberlanjutan organisasi tetapi juga akan berdampak pada kualitas pelayanan, daya saing, dan citra bank syariah pada masyarakat dan nasabah sumber daya manusia (SDM) yang efektif dan efisien memberikan banyak keuntungan pada bank syariah seperti meningkatkan kualitas dan kompetensi SDM, memperkuat loyalitas dan meningkatkan daya saing, meningkatkan kepuasan kerja SDM, meningkatkan kinerja dan produktivitas. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif eksploratif dan sumber data yang naratif. Penentuan informan dilakukan secara *purposive sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) yang baik tidak hanya berorientasi pada peningkatan produktivitas tetapi pada pembentukan karakter sesuai dengan kompetensi dan prinsip syariah. Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) SPM Pamekasan dapat memperkuat pembinaan spiritual dan profesional dengan program pelatihan terpadu antara profesional kerja dan kebutuhan religiusnya. Strategi manajemen dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan tidak hanya berfokus pada peningkatan kinerja tanpa melihat peran transformasi islam didalamnya karena budaya organisasi yang produktif dan bernilai ibadah merupakan motivasi spiritual yang tidak hanya berfokus pada kinerja dan target finansial saja.

Kata Kunci: Manajemen SDM; Kinerja Karyawan; Perbankan Syariah.

I. PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara yang semakin hari semakin bertambah jumlah bank syariah yang ada, hal ini disebabkan oleh meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap pentingnya keuangan yang sesuai dengan prinsip syariah. dengan jumlah bank syariah yang bertambah maka persaingan semakin ketat (Himmah & Nisa, 2024). Sumber daya manusia (SDM) merupakan pilar fundamental dalam kesuksesan organisasi, keberhasilan pada bank syariah

sangat bergantung pada keberadaan SDM yang berkualitas dan profesional sebagai aset dalam mewujudkan tujuan organisasi (Azmy, 2015). Sebuah organisasi sangatlah penting memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan berdaya saing unggul, keberadaan SDM yang kompeten dapat menjadikan organisasi menjadi lebih unggul dan dapat berdaya saing.

Manajemen pengembangan sumber daya manusia (SDM) tidak hanya bertujuan untuk

Info Artikel

Diterima 21 Juli 2026

Direvisi 26 Juli 2026

Diterima 31 Juli 2026

royyanfadli702@gmail.com

Copyright©2026. Published by Jurnal Ekonomi dan Sosial (JES) – Lentera Hidup Mulia

keberlanjutan organisasi tetapi juga akan berdampak pada kualitas pelayanan, daya saing, dan citra bank syariah pada masyarakat dan nasabah (Alawiyah & Santoso, 2025). Dengan manajemen pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang efektif dan efisien memberikan banyak keuntungan pada bank syariah yang mana dalam hal ini adalah: meningkatkan kualitas dan kompetensi SDM, memperkuat loyalitas dan meningkatkan daya saing, meningkatkan kepuasan kerja SDM, meningkatkan kinerja dan produktifitas.

Pengembangan SDM diartikan sebagai peningkatan kualitas SDM melalui berbagai macam cara seperti pendidikan dan pelatihan, hal ini dapat membantu pekerja dalam meningkatkan pengetahuan praktis dan penerapannya sehingga meningkat keterampilan, kecakapan, serta sikap dalam mencapai tujuan organisasi. Pengembangan SDM dalam konteks penelitian ini berfokus pada “manajemen pengembangan sumber daya manusia di bank syariah dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dhani *et al* (2020) mengatakan bahwa peran intermediasi perbankan konvensional dengan sistem ribawiyah belum mampu membawa bangsa ini lebih baik sebaliknya perbankan syariah dengan konsep ekonomi islam sebagai dasar operasionalnya mampu mewujudkan pertumbuhan ekonomi daerah.

Perkembangan teknologi dalam operasional bank menuntut keterampilan SDM yang terampil, kombinasi antara keahlian dan teknis dan etika adalah kombinasi paling esensial dalam mengatasi resiko moral dalam perbankan. Tujuan dalam penelitian ini adalah menganalisis strategi pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan di perbankan syariah.

II. KAJIAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu tujuan utama yang ditetapkan oleh perbankan karena merupakan suatu pendekatan yang sistematis dan strategis yang melibatkan berbagai fungsi kritis yang bersifat *holistic* dan integral dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berdaya saing (Nasti & Lubis, 2025). Perencanaan SDM mampu menjadi pondasi awal dimana organisasi perlu merinci kebutuhan dan harapan mereka kepada tenaga kerja yakni identifikasi kompetensi, analisis kebutuhan tenaga kerja, proyeksi kejadian yang mungkin terjadi dalam lingkungan bisnis. Dalam proses ini organisasi harus memiliki keahlian yang tepat pada waktu yang tepat dalam mengoptimalkan

produktivitas dan efisiensi. Dalam perekrutan dan seleksi organisasi perlu mengambil individu yang memiliki kualifikasi dan keterampilan yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi. Dalam proses rekrutmen organisasi bisa melibatkan sumber daya internal dan eksternal hal ini untuk memastikan bahwa yang terpilih merupakan yang benar-benar sesuai dengan yang dibutuhkan organisasi. (Batubara dkk., 2023) mengatakan bahwa beberapa metode dalam evaluasi bisa dilakukan seperti pelatihan pengenalan teknologi baru, pengembangan kepemimpinan, keterampilan interpersonal, dan pengembangan karir sehingga karyawan dapat merencanakan dan mencapai tujuan karirnya.

(Nofiyanti dkk., 2025) mengatakan kompensasi merupakan elemen penting dalam MSDM, sistem penggajian yang adil dan kompetitif dapat memotivasi karyawan dan bukan hanya mencakup gaji tapi tunjangan, insentif dan manfaat lainnya. Hukum ketenagakerjaan, negoisasi kolektif, dan manajemen konflik perlu diterapkan guna memastikan hubungan yang seimbang dan produktif. MSDM modern memfokuskan pada prinsip etika dalam perlakuan terhadap karyawan dan masyarakat keterlibatan sosial dan lingkungan ini dapat menciptakan lingkungan yang dinamis, adaptif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. MSDM bukan hanya sebagai alat untuk mengelola SDM tapi juga sebagai elemen integral dalam strategi bisnis yang sukses dan berkelanjutan (Faizah, 2025).

2.2 Pengembangan Sumber Daya Manusia

Meisaputra dkk., (2025) pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah landasan konseptual yang membahas peningkatan kemampuan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Dua Pendekatan pengembangan SDM yakni (1) teori investasi dan (2) teori pasar tenaga kerja. Teori investasi menekankan bahwa pengembangan sumber daya manusia dalam jangka panjang merupakan sebuah investasi yang memberikan hasil yang signifikan. Upaya dalam pengembangan SDM dapat meningkatkan kapabilitas karyawan. Peningkatan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan karyawan secara positif dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Yuliar, (2021) mengatakan bahwa meningkatkan kinerja karyawan diharapkan akan memberikan kontribusi langsung kepada produktifitas organisasi secara keseluruhan. Meningkatkan investasi. Pengembangan SDM dalam pasar tenaga kerja dapat menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas dipasar yang kompetitif. Organisasi yang pengembangan sumber daya manusianya baik akan menjadi daya tarik



bagi individu yang mencari mengembangkan karir dengan meningkatkan reputasi ditempat kerja yang berfokus pada pertumbuhan profesional sehingga dapat menjadi alat dalam menarik bakat terbaik dipasar tenaga kerja.

Pengembangan sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kualitas karyawan yang baik sehingga kualitas yang baik tersebut perlu dijaga dengan melakukan investasi dalam pengembangan dan memberikan peluang peningkatan karir dan keterampilan sehingga terbangun loyalitas yang berdampak positif. Pengembangan sumber daya manusia bukan hanya investasi dalam pembelajaran dan pengembangan individu tetapi investasi dalam kelangsungan dan keberlanjutan organisasi serta nilai komprehensif jangka panjang yang bisa dihasilkan oleh pengembangan SDM (Nofiyanti dkk., 2025). Pengembangan sumber daya manusia sangat penting sebagai strategi dalam beradaptasi, bersaing, dan berkembang.

2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil interaksi kompleks antara kemampuan, keterampilan, motivasi, pengetahuan dan lingkungan kerja sehingga menjadi kunci penting dalam mengoptimalkan produktivitas dan efektivitas ditempat kerja (Yuliar, 2021). Kemampuan karyawan merupakan kapasitas atau potensi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka dan sejauh mana mereka dapat mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilannya secara efektif sehingga mempengaruhi kinerja mereka. Oleh sebab itu pemahaman terhadap individu setiap karyawan sangatlah penting sehingga dapat dilakukan pembagian kerja dan penempatan posisi kerja. Keterampilan kerja dan kemampuan kerja adalah dua faktor yang berbeda yang mana keterampilan lebih merujuk pada aspek yang praktis dan teknis dalam menentukan tingkat kinerja individu. Pengembangan keterampilan sangat penting karena tidak hanya berpengaruh pada kinerja tetapi berpengaruh juga pada efisiensi organisasi sehingga peningkatan keterampilan menjadi hal yang sangat penting dalam organisasi.

Pengetahuan adalah faktor lain setelah kemampuan dan keterampilan, pengetahuan merupakan pemahaman karyawan terhadap tugas-tugas mereka yang didalamnya mencakup teori dan konseptual yang menjadi dasar utama dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Sehingga karyawan akan lebih tanggap dalam menghadapi tantangan dan mampu menghasilkan kinerja yang

baik. Sebuah organisasi perlu memberikan dukungan dan pembelajaran dalam meningkatkan pengetahuan seperti pelatihan, pengalaman dan pendidikan.

Motivasi merupakan dorongan kuat dari individu yang dapat membangkitkan gairah seseorang untuk dapat mencapai tujuan tertentu yang muncul dari minat, harapan, kebutuhan dan keinginan (Lestari, 2020). Motivasi merupakan upaya yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya, motivasi timbul dari berbagai sebab misalnya: kepuasan kerja, tujuan karir dan pemenuhan kebutuhan. Dari berbagai faktor lain seperti insentif dan promosi, dapat merangsang tingginya motivasi dan komitmen yang positif dalam kinerja mereka.

Lingkungan kerja adalah kondisi fisik, sosial, dan psikologis ditempat kerja seseorang yang berpengaruh terhadap motivasi dan kesejahteraan dalam menjalankan tugas-tugasnya misalnya: suasana, hubungan kerja dengan atasan atau rekan, serta fasilitas fisik lainnya. Lingkungan kerja yang positif mendukung kinerja yang produktif sebaliknya lingkungan kerja yang buruk akan menurunkan semangat kerja. Elemen-elemen dalam lingkungan kerja seperti: budaya organisasi, dukungan manajemen struktur organisasi serta faktor fisik dan psikologis di tempat kerja. Elemen kemampuan, keterampilan, motivasi, pengetahuan dan lingkungan kerja jika digabungkan dan dirancang secara *holistic* akan membuat lingkungan kerja yang positif. Dengan evaluasi kinerja yang transparan akan memberikan umpan balik yang positif terhadap karyawan dalam mencapai potensi mereka. Penerapan teori kinerja karyawan dapat menciptakan pertumbuhan lingkungan kerja, pemberdayaan karyawan dan kinerja yang optimal.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) SPM Pamekasan dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif eksploratif dan sumber data yang naratif bertujuan untuk menghasilkan pemahaman yang mendalam dan interpretasi terhadap fenomena yang holistik di lapangan. Penentuan informan dilakukan secara *purposive sampling* dengan beberapa kriteria seperti: masa kerja, posisi jabatan, dan keterlibatan langsung dalam perbankan syariah. Selain itu juga melibatkan informan triangulasi seperti nasabah loyal, dan pengamat lokal agar dapat memperkuat data. Teknik pengumpulan data dengan (1) wawancara yang terstruktur dan tetap membuka ruang eksplorasi. (2) observasi partisipatif agar bisa menangkap perilaku, interaksi, dan suasana kerja yang merefleksikan



kinerja karyawan, dan (3) dokumentasi seperti: SOP SDM, manual kerja, laporan penilaian kinerja, dan publikasi.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) SPM Pamekasan telah menerapkan strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang terintegrasi dengan strategi bisnisnya. Tantangan besar dalam menghadapi dinamika bisnis yang terus berubah-ubah salah satunya adalah dengan menerapkan strategi pengembangan SDM sehingga dapat memastikan bahwa perusahaan memiliki kompetensi SDM yang sesuai dengan kebutuhan bisnisnya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan efektif. Strategi pengembangan SDM dalam penelitian ini mencakup beberapa hal yakni *hard skills*, *soft skills* dan *karier*. Dalam pengembangan *hard skills* karyawan berkemampuan dan mempunyai keahlian khusus dalam melakukan tugas-tugasnya sehingga bisa diukur dengan spesifik hasil kerjanya. Dalam penelitian ini kemampuan karyawan dilihat dari kinerja mereka dalam menganalisis data, mengoperasikan mesin, membuat laporan terperinci, desain grafis dan pemrograman. Tingkat pengembangan yang dilakukan dengan memberikan pelatihan, tutorial, sertifikasi, pengerjaan proyek, dan on-the-job training. Pelatihan *hard skills* dilakukan untuk memastikan bahwa karyawan memiliki pemahaman dari berbagai proses dan praktek terbaru dari sebuah teknologi beserta inovasinya sehingga menghasilkan pekerjaan yang efektif dan relevan.

Soft skills dalam pengembangan non teknis Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) SPM Pamekasan memprioritaskan pada kemampuan peningkatan karyawan dalam komunikasi, kepemimpinan dan kerja tim. Upaya-upaya dalam melaksanakan pengembangan *Soft skills* mencakup beberapa hal yakni: seminar komunikasi, *workshop* keterampilan, dan pengembangan kerja tim. Karyawan yang memiliki keterampilan komunikasi yang efektif dan kepemimpinan kerja tim yang baik dapat memberikan kontribusi penuh terhadap perusahaan. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) SPM Pamekasan memastikan karyawannya dapat mencapai potensi yang maksimal dengan beberapa rancangan pengembangan karir salah satunya adalah promosi, serta mutasi dan rotasi. *Strategy* ini dapat memberikan suatu penghargaan bagi karyawan yang telah berdedikasi kepada perusahaan serta memberikan kesempatan kepada mereka untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan baru dengan tanggung jawab penuh

melalui promosi. Dalam era bisnis sekarang ini pengembangan karir merupakan investasi jangka panjang yang dapat membawa perusahaan menjadi sukses hal ini memberikan manfaat pada perusahaan dalam segi kinerja karena SDM yang kompeten dan berkembang akan membawa perusahaan kearah lebih baik.

Beberapa pengembangan kompetensi teknis yang merupakan pilar utama bagi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) SPM Pamekasan yang diimplementasikan secara internal maupun eksternal yang terdiri dari beberapa ahli dan praktisi dengan beberapa rancangan program pelatihan yang mengangkat tema yang relevan dengan perusahaan sehingga karyawan dipastikan mendapat wawasan dan perusahaan mendapat sumber daya yang bervariasi dan berkualitas. Program perencanaan karir yang berkelanjutan ditekankan pada penyediaan jalur karir yang jelas dan terstruktur serta memberikan dukungan pengembangan karir individu yang didukung dengan program pelatihan yang mendukung karir mereka.

Strategi pengembangan SDM yang diterapkan oleh Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) SPM Pamekasan merupakan pendekatan *holistic* yang mencakup teknis dan non teknis yang terencana pengembangan yang terencana menciptakan pertumbuhan dan perkembangan karyawan sekaligus memberikan kontribusi positif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) SPM Pamekasan berkomitmen untuk menciptakan tim yang unggul dengan memberikan pelatihan teknis, non teknis yang di selenggarakan secara terencana dan terstruktur sehingga peningkatan keterampilan karyawan relevan dengan tugas dan tanggung jawabnya, budaya kerja Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) SPM Pamekasan memperlihatkan pengaruh positif antara interaksi dan nilai kejujuran dan kebaikan seperti keharmonisan yang selalu dijaga dalam kesehariannya temuan ini menunjukkan bahwa nuansa spiritual dalam interaksi harian karyawan menjadi pendukung kinerja sehingga kekuatan nilai di lingkungan kerja tidak harus berasal dari system formal tetapi juga berasal dari praktek sosial yang dibentuk oleh kultur organisasi dan kepemimpinan.

Strategi manajemen dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) SPM Pamekasan tidak hanya berfokus pada peningkatan kinerja tanpa melihat peran transformasi islam didalamnya karena budaya organisasi yang produktif dan bernilai ibadah merupakan motivasi spiritual yang tidak hanya berfokus pada kinerja dan target finansial saja. Strategi



yang dapat diterapkan mencakup beberapa hal seperti pemberian keteladanan moral, pembinaan kerohanian dan perspektif dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian peningkatan kinerja yang diharapkan oleh Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) SPM Pamekasan adalah makna kerja sebagai ibadah seperti transformasi kepemimpinan yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis serta loyalitas yang tinggi sehingga timbal balik dalam hal tersebut adalah kinerja yang semakin baik dari setiap karyawan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia (SDM) yang baik tidak hanya berorientasi pada peningkatan produktivitas tetapi pada pembentukan karakter sesuai dengan kompetensi dan prinsip syariah. Proses rekrutmen berbasis ahlak, pelatihan pengembangan berbasis qur'ani dan penerapan budaya islami merupakan strategi pengelolaan SDM yang paling efektif. Etika kerja merupakan pondasi yang dapat meningkatkan kinerja, tanggung jawab, dan kejujuran diiringi dengan peningkatan karir sehingga terbentuk loyalitas dan motivasi kuat dari karyawan. Kinerja karyawan bukan merupakan hal satu-satunya yang diharapkan oleh tetapi kepatuhan terhadap prinsip syariah dan citra lembaga juga merupakan bentuk usaha yang dilakukan oleh Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) SPM Pamekasan.

Strategi dalam menajemen SDM modern menuntut adanya integrasi dengan beberapa faktor yang harus diperhatikan seperti keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, kompensasi adil, penilaian kerja yang melihat dari sisi moral dan spiritual. Pelatihan yang berkesinambungan antara etika kerja dan kepemimpinan islami harus berjalan sistematis sehingga karyawan tidak hanya kompeten secara profesional tetapi juga punya kesadaran penuh dalam menjalankan kegiatan religiusnya. Dari beberapa temuan dalam penelitian ini peneliti menyarankan agar Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) SPM Pamekasan dapat memperkuat pembinaan spiritual dan profesional dengan program pelatihan terpadu antara profesional kerja dan kebutuhan religiusnya.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Alawiyah, I. T., & Santoso, H. (2025). ANALISIS KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DALAM MEWUJUDKAN EXCELLENT SERVICE DI SEKTOR PERBANKANSYARIAH (Studi BPRS Aman Syariah). *Berkala Hukum, Sosial dan Agama*, 2(2), 30–44.
- Azmy, A. (2015). Mengembangkan human resource management yang strategis untuk menunjang daya saing organisasi: Perspektif manajemen kinerja (performance management) di bank syariah. *Binus Business Review*, 6(1), 78–90.
- Batubara, R. W., SE, M., Shofyan Roni, S., Rakhmawati Purba, S., Rumiris Siahaan, S., Sunggu, B. I. O., & Wahyudi, D. A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. wawasan Ilmu.
- Faizah, E. N. (2025). *MANAJEMEN SDM PENDIDIKAN*. Inovasi Publishing Indonesia.
- Himmah, F., & Nisa, F. L. (2024). Tantangan persebaran perbankan syariah di Indonesia akibat kurangnya kesadaran masyarakat. *Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(1), 64–72.
- Lestari, E. T. (2020). *Cara praktis meningkatkan motivasi siswa sekolah dasar*. Deepublish.
- Meisaputra, F., Khodijah, M. S., Sakinah, K., Nurhidayatulloh, I., Mardani, D., Kemalia, K., Suhendri, D., Kurniawan, Y. R., Hansah, A., & Budiman, I. A. (2025). *PERENCANAAN BISNIS SEBAGAI PRAKTIK KEILMUAN INOVASI DAN KEWIRAUSAHAAN*.
- Nasti, N., & Lubis, A. H. (2025). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi, proses dan transformasi dalam organisasi modern*. Serasi Media Teknologi.
- Nofiyanti, D., Umma, S. R., & Mardiyah, M. (2025). Konsep Penggajian, Tunjangan Dan Kompensasi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Pendidikan Islam. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(4), 2271–2283.
- UNDANG-UNDANG, H. C. D. (t.t.). *PENGEMBANGAN SINERGI PEMBIAYAAN DALAM MEMBANGUN EKOSISTEM EKONOMI SYARIAH*.
- Yuliar, A. (2021). Strategi Islamic Human Capital Management Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Bank Syariah Indonesia. *Bertuah Jurnal Syariah dan Ekonomi Islam*, 2(2), 69–80.

