

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an Al- Karim.
- Az-Zuhaili, Wahbah. 2013. *Tafsir Al-Wasith*, Jakarta: Gema Insani
- B.Uno, Hamzah dan Nina Lamatenggo. 2014. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Barthos, Basir. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Barus, Nina Ristia. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pelayanan Terhadap Nasabah Pada PT Bank BNI Syariah KC Medan*, Skripsi: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam: Medan.
- Basri, Hasan dan A. Rusdiana. 2018. *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan* , Cet; II Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2017. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa* Edisi ke- 4 Cet.1; Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hafidhuddin, Didin, dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Syariah Dalam Praktik* Jakarta: Gema Insani.
- Harmonika, Sri. 2017. *Hadits- Hadits tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)*, 1 No.1, At-Tadair, 2017), h. 6. (Diakses 9 Juli 2020)
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- HR, Hasriani. 2019. *Pengaruh Gaji Insentif dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Elnusa Parepare Berdasarkan Ekonomi Islam*. Parepare: Institut Agama Islam Negeri Parepare.
- Indahingwati, Asmara dan Eko Nugroho. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- J. Moleong, Lex. 2009. *Metodelogi Penelitian Kualitatif* , Bandung: Remaja Rosdakarya.
- J.Supranto. 1997. *Metode Riset Aplikasi Dalam Pemasaran*, Edisi VI Jakarta: Fakultas Ekonomi.
- Kamsir, 2008. *Pemasaran Bank*, Edisi Revisi Cet.III; Jakarta: Kencana.

- Kaswan, 2016. *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM* Cet, 3; Bandung, Alfabeta.
- Meldona. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*. Malang: UIN-Malang Press.
- Muhammad. 2015. *Manajemen Bank Syariah*, Edisi I Cet. II; Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mustafa, Ahmad. 1989. *Tafsir Al-Maraghi*, Semarang; Tohaputra Semarang.
- Nadilla, Rizky . 2010. *Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang*, Skripsi: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik: Malang.
- Nawawi, Hadari. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nurjaman, Kadar. 2014. *Manajemen Personalia*. Bandung: Pustaka Setia.
- O'toole, James. 2003. *Leadership A to Z*. Jakarta: Erlangga.
- Polindi Miko, Ida Farida. 2019. *Model Rekrutmen, Seleksi, Pengembangan, Penilaian Kinerja, dan Kompensasi karyawan Dalam Persfektif Manajemen Syariah*. Bengkulu: AGHINYA STIESNU.
- Sewang, Anwar. 2015. *The Rabbani Mangement Style*, Solo: Zadhaniva Publishing
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2009. *Metode Penelitian Survei* Cet. I; Jakarta: Lembaga Penelitian, Pendidikan dan Penerangan.
- Soekanto, Sujono. 1986. *Pengantar Penelitian Hukum* , Jakarta: UI Press.
- St. Nurhayati, Mahsyar, dan Hardianto, *Muhammadiyah Konsep Wajah Islam* (Cet; I Yogyakarta: Penerbit Suara Muhammadiyah, 2019). 180.
- St. Nurhayati, Mahsyar, dan Hardianto. 2019. *Muhammadiyah Konsep Wajah Islam* Cet; I Yogyakarta: Penerbit Suara Muhammadiyah.
- Subagyo, Joko. 2006. *Metode Penelitian (dalam teori ke praktek)* Jakarta: Rinek Cipta.
- Sudarmanto. 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif* . Cet. IV; Bandung :Alfabeta.
- Sutopo, H.B. 2002 *Pengantar Metodologi Penelitian Kualitatif*. Cet.I; Surakarta: UNS Press.

Suwanto dan Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta.

Tim Penyusun. 2013. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah (Makalah dan Skripsi)*, Edisi Revisi. Parepare: STAIN Parepare.

Yuniati. 2016. *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah Di PT.Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga (BPRS BDW) Yogyakarta*, Skripsi; Fakultas Dakwah dan Komunikasi: Yogyakarta.

Wawancara

Diah Vitaloka, *costumer service* Bank Sulselbar Cabang Barru, wawancara Pada Tanggal 21 Juli 2020

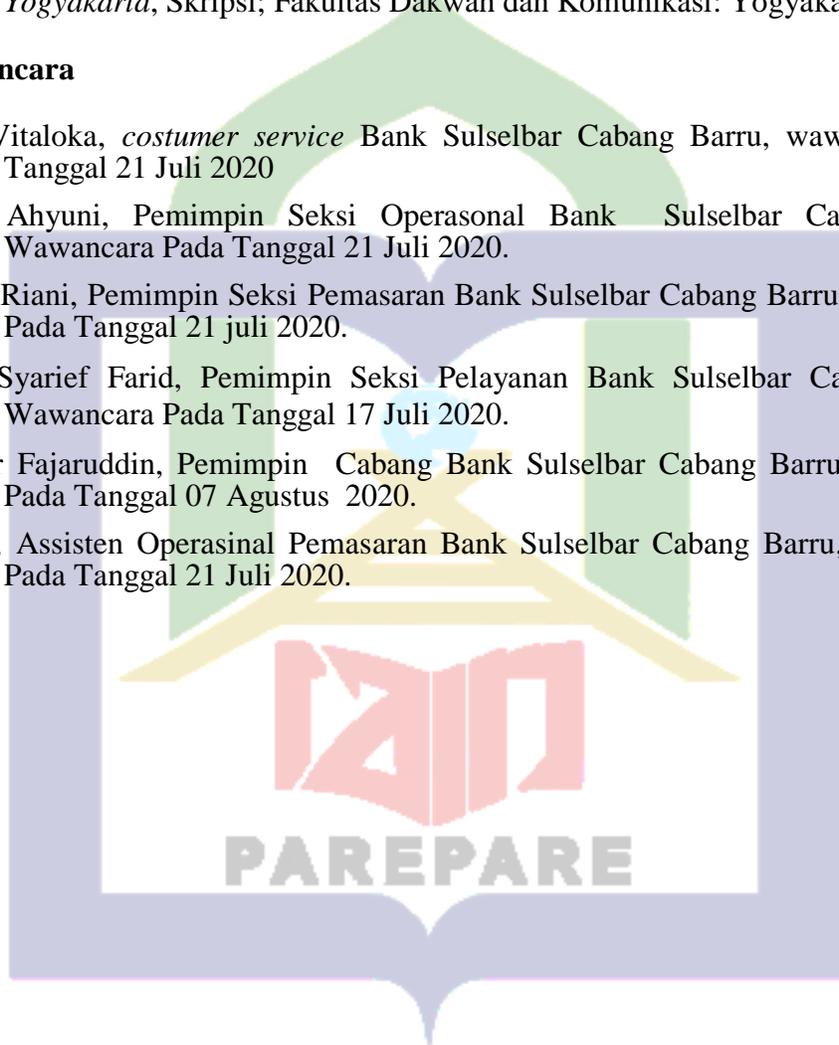
Dirga Ahyuni, Pemimpin Seksi Operasional Bank Sulselbar Cabang Barru, Wawancara Pada Tanggal 21 Juli 2020.

Farida Riani, Pemimpin Seksi Pemasaran Bank Sulselbar Cabang Barru, Wawancara Pada Tanggal 21 juli 2020.

Muh. Syarief Farid, Pemimpin Seksi Pelayanan Bank Sulselbar Cabang Barru, Wawancara Pada Tanggal 17 Juli 2020.

Syahrir Fajaruddin, Pemimpin Cabang Bank Sulselbar Cabang Barru Wawancara Pada Tanggal 07 Agustus 2020.

Ustiny, Assisten Operasional Pemasaran Bank Sulselbar Cabang Barru, Wawancara Pada Tanggal 21 Juli 2020.







KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Amal Bakti No. 8 Soreang, Kota Parepare 91132 Telepon (0421) 21307, Fax. (0421) 24404
PO Box 909 Parepare 91100, website: www.iainpare.ac.id, email: mail@iainpare.ac.id

BERITA ACARA
REVISI JUDUL SKRIPSI

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam menyatakan bahwa Mahasiswa:

Nama : INDARIANI
N I M : 16.2300.079
Prodi : Perbankan Syariah

Menerangkan bahwa judul skripsi semula:

Pola Penerapan Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Bank BNI Syariah Parepare)

Telah diganti dengan judul baru:

Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Bank Sulselbar Cabang Barru (Analisis Manajemen Syariah)

dengan alasan / dasar:

menyesuaikan kondisi peneliti dan permasalahan Covid-19

Demikian berita acara ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pembimbing Utama

Dr. Hj. St. Nurhayati, M.Hum.

Parepare, 10 Juli 2020

Pembimbing Pendamping

Dr. M. Nasri Hamang, M.Ag.

Dekan,

Muhammad Kamal Zubair



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Amal Bakti No. 8 Soreang, Kota Parepare 91132 Telepon (0421) 21307, Fax. (0421) 24404
PO Box 909 Parepare 91100, website: www.iainpare.ac.id, email: mail@iainpare.ac.id

Nomor : B. 100/P/In.39.8/PP.00.9/07/2020
Lampiran :-
Hal : Permohonan Izin Pelaksanaan Penelitian

Yth. BUPATI BARRU
Cq. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Di
KABUPATEN BARRU

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Parepare :

Nama : INDARIANI
Tempat/ Tgl. Lahir : PEKKAE, 27 MARET 1998
NIM : 16.2300.079
Fakultas/ Program Studi : Ekonomi dan Bisnis Islam / Perbankan Syariah
Semester : VIII (Delapan)
Alamat : JL. BACO ENNI, KEL. PALANRO, KEC. MALUSETASI,
KAB. BARRU

Bermaksud akan mengadakan penelitian di wilayah KABUPATEN BARRU dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul :

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN BANK SULSELBAR CABANG BARRU (ANALISIS MANAJEMEN SYARIAH)

Pelaksanaan penelitian ini direncanakan pada bulan Juli sampai selesai.

Demikian permohonan ini disampaikan atas perkenaan dan kerjasama diucapkan terima kasih.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

17 Juli 2020

Dekan,



Muhammad Kamal Zubair



PEMERINTAHAN KABUPATEN BARRU
DINAS PENANAMAN MODAL,
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU- DAN TENAGA KERJA KABUPATEN BARRU
 Mal Pelayanan Publik Masiga Lt. 1-3 Jl. Iskandar Unru Telp. (0427) 21662, Fax (0427) 21410
<http://tzinonline.barrukab.go.id> : e-mail : barrudpmptsptk@gmail.com Kode Pos 90711

Barru, 17 Juli 2020

Nomor : 191/IP/DPMPTSPTK/VII/2020
 Lampiran : -
 Perihal : Izin/Rekomendasi Penelitian

Kepada
 Yth. Pimpinan Cabang Bank Sulselbar Kab. Barru
 di-
 Tempat

Be rdasarkan Surat dari Kementerian Agama Republik Indonesia Institut Agama Islam Negeri ParePare Program Pascasarjana Nomor : B. /008/In.39.3.8/PP.00.9/07/2020 tanggal 13 Juli 2020 perihal tersebut di atas, maka Mahasiswa (i) / Peneliti / Dosen / Pegawai di bawah ini :

Nama : INDARIANI
Nomor Pokok : 162300079
Program Study : Ekonomi dan Bisnis Islam / Perbankan Syariah
Pekerjaan : Mahasiswa (S1)
Alamat : Jl. Baco Enni Kel. Palanro Kec. Mallusetasi Kab. Barru

Diberikan izin untuk melakukan Penelitian/Pengambilan Data di Wilayah/Kantor Saudara yang berlangsung mulai tanggal 17 Juli 2020 s/d 17 September 2020, dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan judul :

"PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN BANK SULSELBAR CABANG BARRU (ANALISIS MANAJEMEN SYARIAH)"

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami menyetujui kegiatan dimaksud dengan ketentuan :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, kepada yang bersangkutan melapor kepada Kepala SKPD (Unit Kerja) / Camat, apabila kegiatan dilaksanakan di SKPD (Unit Kerja) / Kecamatan setempat,
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan,
3. Mentaati semua Peraturan Perundang Undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat,
4. Menyerahkan 1(satu) eksemplar copy hasil penelitian kepada Bupati Barru Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Barru,
5. Surat Izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin ini tidak mentaati ketentuan tersebut di atas.

Untuk terlaksananya tugas penelitian tersebut dengan baik dan lancar, diminta kepada Saudara(i) untuk memberikan bantuan fasilitas seperlunya. Demikian disampaikan untuk dimaklumi dan dipergunakan seperlunya.

a.n. Kepala Dinas,
 Kabid. Penyelenggaraan Pelayanan
 Perizinan
 Fatmawati Eru, SE
 Pangkat : Pembina, IV/a
 NIP. 19720910 199803 2 008

TEMBUSAN : disampaikan Kepada Yth.

1. Bupati Barru (Sebagai Laporan);
2. Kepala Bappeda Kab. Barru,
3. Direktur PPs IAIN Pare-Pare
4. Mahasiswa yang bersangkutan,
5. Peringgal



Nomor : SR/ /B/BR/VII/2020
Lampiran : 1 (satu) lembar
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Barru, 20 Juli 2020

Kepada Yth,
**Kepala Dinas Penanaman Modal
Kab.Barru**
di –

Tempat

Menunjuk surat Saudara Nomor: 191/IP/DPMPSTPTK/VII/2020 tanggal, 17 Juli 2020 Perihal : Izin Rekomendasi Penelitian, dengan Judul Penelitian " *Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Bank Sulselbar Cabang Barru (Analisis Manajemen Syariah)* ", selama 2 (dua) bulan terhitung mulai tanggal 17 juli s/d 17 September 2020, pada prinsipnya telah disetujui dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Sebelum melaksanakan Penelitian terlebih dahulu melaporkan diri kepada Pemimpin PT.Bank Sulselbar Cabang Barru
2. Harus mentaati peraturan Bank yang berlaku
3. Dalam pengambilan data, tidak diperkenankan mengambil data yang menurut sifatnya rahasia
4. Setelah selesai mengadakan Penelitian, maka diharuskan menyerahkan laporan tentang hasil yang diperolehnya untuk diteruskan ke Grup SDM PT.Bank Sulselbar
5. Apabila point-point tersebut tidak dapat dipenuhi, maka pihak Bank tidak akan memberikan surat keterangan atau semacamnya.

Demikian disampaikan untuk diketahui.

PT. BANK SULSELBAR
CABANG BARRU

Dirga Ahyuni Kurusi Muh.Syarif Farid
Plth.Pemimpin

Tembusan :

- Pemimpin GSM PT.Bank Sulselbar
- Pemimpin Grup Audit Intern PT. Bank Sulselbar
- Dekan Fak.Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Parepare.
- Sdri.Indariani ✓
- Arsip



SURAT KETERANGAN
SR/ 417. /B/BR/XI/2020

Menerangkan bahwa :

Nama : **INDARIANI**
NIM : 16.2300.079
Program Studi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah
PTS : Institut Agama Islam Negeri Parepare

Telah melaksanakan penelitian sesuai dengan SR/262/B/BR/XI/2020, tertanggal 10 Juli 2020, perihal *Persetujuan Izin Penelitian* pada tanggal 17 Juli 2020 s/d 17 September 2020 dengan mengambil judul penelitian "*Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Bank Sulsebar Cabang Barru*" (*Analisis Manajemen Syariah*).

Adapun point- point prinsip yang di setuju sebelum dan setelah pelaksanaan penelitian tersebut telah terpenuhi. Sehingga kami memberikan apresiasi secara moril dan memberikan Surat Keterangan ini untuk dapat di pergunakan sebagai syarat yang terlampir di dalam penyelesaian/pembuatan Skripsi yang berjudul tersebut di atas.

Demikian kami sampaikan atas perhatian dan penerimaannya di ucapkan terima kasih.

Barru, 23 Nopember 2020

**PT BANK SULSELBAR
CABANG BARRU**


Bank Sulsebar
CABANG BARRU
Syahrir Fajaruddin
Pemimpin

Tembusan :

- Grup SDM PT. Bank Sulsebar
- Grup Audit Internal PT. Bank Sulsebar
- Kepala IAIN di Barru
- Arsip

Pedoman Wawancara Untuk Pimpinan

1. Metode apa yang digunakan dalam pengembangan SDM?
2. Pengembangan SDM seperti apa yang diikuti oleh karyawan dan apakah program itu ditujukan untuk semua karyawan?
3. Bagaimana kondisi SDM saat ini?
4. Apa hambatan dalam pengembangan SDM?
5. Berapa lama waktu pengembangan itu dilaksanakan?
6. Bagaimana evaluasi pengembangan SDM?
7. Siapa yang membina pengembangan SDM dan bagaimana bentuknya?
8. Materi apa yang diberikan kepada karyawan?
9. Untuk pendidikan bagi karyawan itu seperti apa, dan di mana saja tempat pendidikan untuk karyawan?
10. Jika ada karyawan yang berprestasi reward apa yang diberikan?
11. Bagaimana kinerja karyawan?
12. Berdasarkan pengalaman selama ini, bagaimana cara perusahaan melakukan penilaian kinerja karyawan?
13. Kriteria apa saja yang ditetapkan dalam menilai kinerja karyawan saat ini?
14. Apakah kinerja karyawan meningkat dari tahun-tahun sebelumnya?
15. Upaya apa yang anda lakukan sebagai pemimpin cabang agar karyawan mencapai hasil kerja yang lebih baik?

Pedoman Wawancara Untuk Karyawan

1. Bagaimana pendapat anda mengenai pengembangan SDM yang dilaksanakan selama ini?
2. Apakah ada hal-hal yang perlu diubah?
3. Apakah anda termotivasi untuk bekerja dengan pelaksanaan pengembangan SDM yang telah dilaksanakan?
4. Apa manfaat dan hasil yang anda dapat dari pengembangan SDM?
5. Fasilitas apa yang di dapat selama mengikuti pengembangan SDM?
6. Bagaimana metode dalam pelaksanaan pengembangan SDM ?
7. Selain dari pengembangan secara formal yang diberikan oleh perusahaan bagaimana cara Ibu untuk mempelajari mengenai perbakan agar mencapai kinerja yang baik?
8. Apa kelemahan dan kelebihan penilaian kinerja karyawan yang ada saat ini?
9. Upaya apa yang anda lakukan untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik?
10. Pengembangan SDM seperti apa yang pernah anda ikuti?

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Diah Vitaloka
Jenis Kelamin : Perempuan
Umur : 24
Alamat : BTP Makassar
Pekerjaan/posisi : Customer Service

Menerangkan bahwa benar telah memberikan keterangan wawancara kepada saudari Indariani yang sedang melakukan penelitian yang berjudul " **PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN BANK SULSELBAR CABANG BARRU (ANALISIS MANAJEMEN SYARIAH)**".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Barru, 21 Juli 2020


Bank Sulselbar
CABANG BARRU
DIAH VITALOKA

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Farida Riani
Jenis Kelamin : Perempuan
Umur : 45 thn
Alamat : BPD SULSELBAR BARRU
Pekerjaan/posisi : Pemisik Pemasaran

Menerangkan bahwa benar telah memberikan keterangan wawancara kepada saudara Indariani yang sedang melakukan penelitian yang berjudul "PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN BANK SULSELBAR CABANG BARRU (ANALISIS MANAJEMEN SYARIAH)".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Barru, 21 Juli 2020


Bank Sulselbar
CABANG BARRU
Farida Riani

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertandatangan di bawah ini

Nama : MUH. SYARIF FARID
Jenis Kelamin : Laki-laki
Umur : 43 Tahun
Alamat : 26 ST AL-AUSSATIN 10 NO. 16
Pekerjaan/posisi : MANAJEMEN SYARIAH

Menerangkan bahwa benar telah memberikan keterangan wawancara kepada saudari Indariani yang sedang melakukan penelitian yang berjudul "PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN BANK SULSELBAR CABANG BARRU (ANALISIS MANAJEMEN SYARIAH)".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Barru, 24/9 - 2020


Bank Sulselbar
CABANG BARRU

MUEL SYARIF FARID
NPP. 76060675

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : USTIN Y.
Jenis Kelamin : Perempuan
Umur : 30 th.
Alamat : Makassar.
Pekerjaan/posisi : Staf operasional pemasaran.

Menerangkan bahwa benar telah memberikan keterangan wawancara kepada saudara Indariani yang sedang melakukan penelitian yang berjudul "PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN BANK SULSELBAR CABANG BARRU (ANALISIS MANAJEMEN SYARIAH)".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Barru, 21 Juli 2020



Bank Sulselbar USTIN Y.
CABANG BARRU

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertandatangan di bawah ini

Nama : SYAHRA Fajaruddin
Jenis Kelamin : Laki Laki
Umur : 53 THN
Alamat : Jl. ASOKA KAB. BARRU
Pekerjaan/posisi : Pemimpin Cabang BSSB BARRU

Menerangkan bahwa benar telah memberikan keterangan wawancara kepada saudara Indariami yang sedang melakukan penelitian yang berjudul "PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN BANK SULSELBAR CABANG BARRU (ANALISIS MANAJEMEN SYARIAH)".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Barru, 07 Agustus 2020



Syahrir Fajaruddin

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : DIRGA AHYUNI
Jenis Kelamin : Pria
Umur : 45 thn
Alamat : Jl. Jend. Muh. Yusuf BI, Parepare
Pekerjaan/posisi : PEG. PT. Bank Sulselbar

Menerangkan bahwa benar telah memberikan keterangan wawancara kepada saudari Indariani yang sedang melakukan peletian yang berjudul "PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN BANK SULSELBAR CABANG BARRU (ANALISIS MANAJEMEN SYARIAH)".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Barru, 21 Juli 2020


Bank Sulselbar
CABANG BARRU
DIRGA AHYUNI

TRANSKIP WAWANCARA

Nama : Syahrir Fajaruddin

Jabatan : Pemimpin Cabang

Instansi : Bank Sulselbar Cabang Barru

1. Pengembangan SDM seperti apa yang diikuti oleh karyawan dan apakah program itu ditujukan untuk semua karyawan?

Dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk dapat mengikuti program pendidikan dan pelatihan bagi pengembangan wawasan dan keahlian. Untuk program pendidikan itu ada yang namanya pendidikan karir, kalau untuk pelatihan sendiri ada pelatihan di bidang teknis perbankan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian pegawai misalnya itu analisis kredit, account officer. Untuk pengembangan kapasitas pegawai lainnya itu dilakukan dengan mengikuti seminar ataupun workshop. Umumnya yang mengikuti itu pimpinan cabang atau pemimpin seksi.

2. Apa yang dimaksud dengan metode *coaching* dan bagaimana penerapannya kepada karyawan bapak?

Coaching itu seperti memberikan semacam training. Pemberian *coaching* ini dilakukan ketika ada pelatihan di kantor pusat lalu kami teruskan kepada bawahan kami melalui *coaching*. *Coaching* dilakukan secara rutin langsung kepada karyawan, begitu ada program baru, produk baru, hal-hal yang sifatnya membangun yang baru dari kantor pusat, kami teruskan kepada staf.

3. Upaya apa yang anda lakukan sebagai pemimpin cabang agar karyawan mencapai hasil kerja yang lebih baik?

Kita coba melakukan pembinaan-pembinaan terhadap karyawan dengan melihat terlebih dahulu apa yang tengah karyawan ini penting untuk kita kembangkan dalam rangka meningkatkannya sumber dayanya misalnya kita melihat kinerja dari *security* menurun maka kita akan melakukan pembinaan hanya kepada *security* itu .

Dan juga memang di masing-masing seksi juga terdapat pembinaan pegawainnya. Yang saya lakukan sebagai kepala cabang disini seperti pembinaan dan pengawasan kepada para karyawan. Perencanaan, pengorganisasian, sampai dengan mengontrol dan laporan hasil kerja.

4. Kapan bapak mengadakan pelatihan dan ditujukan untuk siapa saja?

Biasanya terjadi pelatihan apabila ada karyawan baru dan adanya perubahan suatu sistem atau ada produk baru. Pelatihan ini dilakukan berdasarkan jabatan dan setiap jabatan mempunyai pelatihan sendiri-sendiri.

5. Apa saja yang dilakukan oleh perusahaan setelah adanya penilaian kinerja karyawan?

Jadi ada yang namanya mutasi atau dalam istilah kita pindah tugas sebenarnya ada dua yang pertama karena prestasi dan yang kedua karena sanksi. Hal ini biasanya permintaan dari pusat setelah melihat kinerjanya, maka karyawan itu diberikan *reward*. Kedua, pemidahahan tugas karena kinerja kurang memuaskan pasti ditindak lanjuti atau dieksekusi di kantor pusat. jadi eksekusinya itu seperti dipindahkan ke seksi yang lain, mutasi ke tempat lain. Kelas cabang ini ada cabang utama, kelas satu, kelas dua, kelas tiga, cabang pembantu.

6. Bagaimana hasil kinerja karyawan setelah mengikuti pelatihan?

Hasil kerja yang dicapai setiap pegawai dimana pekerjaan yang dilakukan cukup baik dan sesuai dengan mekanisme namun hal itu tidak menentu namun untuk pencapaian hasil kerja secara keseluruhan yang mana berdasarkan hasil pengukuran kinerja setiap tahunnya pencapaian target terpenuhi.

7. Apakah fasilitas yang ada saat ini menunjang kinerja karyawan?

Keadaan fasilitas kantor sudah sangat memadai, jumlah pegawai dengan jumlah fasilitas sudah seimbang, jadi ini sangat menunjang dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga visi dan misi perusahaan dapat tercapai.

8. Bagaimana kemandirian masing-masing karyawan setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan?

Kemandirian ini kan bisa dikatakan seberapa mampu seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Tingkat kemandirian karyawan sudah baik hal ini selaras dengan kegiatan pendidikan dan pelatihan yang diberikan. Tapi terkadang masih memerlukan petunjuk oleh dari pimpinan dan rekan-rekan kerja yang lain.

9. Bagaimana cara bapak menghadapi karyawan jika masih ada yang kurang maksimal dalam mengerjakan tugasnya?

Jika sumber daya manusia itu belum mampu dalam tugas atau tanggung jawab yang telah diberikan, maka akan ada pembelajaran khusus baik dari sesama karyawan atau dari pengalaman yang ada disekitarnya. Kan tugas yang diberikan memang sudah ada berdasarkan bidang kerjanya masing-masing. Jika tugas yang diberikan belum maksimal maka kita bisa tahu mungkin itu terjadi suatu masalah pada individu itu sendiri, bisa jadi karena dia tidak nyaman dalam tugasnya ataupun belum bisa beradaptasi dengan lingkungan kerjanya.

10. Bagaimana cara bapak mengapresiasi jika ada karyawan mencapai target yang telah ditentukan?

Jadi kami memberikan reward atas penilaian selama pertriwulan. Kenaikan pangkat, promosi jabatan tapi yang memberikan itu dari kantor pusat. Jadi kita dari cabaang memberikan penilaian kinerja adapaun untuk hasil dari mutasi ataupun promosi yang ditentukan di kantor pusat.

Nama : Dirga Ahyuni

Jabatan : Pemimpin Seksi Operasional

Instansi : Bank Sulselbar Cabang Barru

1. Metode apa yang digunakan dalam pengembangan SDM?

Untuk pengembangan ada yang namanya manajemen pusat dan manajemen cabang. Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan secara terpusat melalui metode pelatihan dan pendidikan. Adapun pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan secara internal menggunakan metode *coaching* dan *conseling*.

2. Materi apa yang diberikan kepada karyawan?

Biasanya materi yang diberikan itu bagaimana meningkatkan kinerja, terus pemahaman tentang standar operasional, sasaran-sasaran kinerja, terutama untuk karyawan baru itu diajarkan dasar-dasar dalam lingkungan kerja di perbankan.

3. Apa yang dimaksud dengan *Coaching*, bagaimana penerapan dari *coaching*?

Coaching itu diberikan setingkat atasan kepada bawahan. Yang memberikan *coaching* orang yang lebih senior atau lebih di atas. Yang lebih di prioritaskan itu kepala cabang dan pemimpin setiap seksi. *Coaching* di sini ada dua dalam bentuk umum dan khusus. *Coaching* secara umum di sini diperuntukkan untuk semua karyawan. Sedangkan secara spesifik di sini diperuntukkan kepada yang terkait. Seksi operasional melakukan *coaching* di bagian operasional saja, begitu juga di seksi-seksi yang lain. Orang yang memberikan *coaching* itu biasanya dilaksanakan oleh pimpinan dan pemimpin seksi.

4. Kapan *coaching* itu dilaksanakan?

Waktu pemberian *coaching* itu biasaya ketika *breffing* langsung di adakan sosialisasi atau menentukan waktu khusus untuk mengadakan *coaching* biasanya kita mengikuti pelatihan selama dua hari kita memberikan *coaching* sekitar 30 menit jadi yang kami berikan inti dari apa yang di dapatkan dari pelatihan Materi yang diberikan

itu biasanya berkaitan dengan akuntansi, manajemen, masalah-masalah produk, standar operasional pelayanan.

5. Untuk pendidikan bagi karyawan itu seperti apa, dan di mana saja tempat pendidikan untuk karyawan?

Ketika ada pegawai yang dianggap mumpuni biasanya diberikan pendidikan ke luar Sulawesi selatan misalnya di ASBANDA, LPPI, ataupun tempat- tempat pelatihan yang ada di luar Sulawesi selatan khusus bagi karyawan yang dinilai mempunyai kinerja yang cukup baik yang sudah di nilai oleh pusat.

6. Selain dari *coaching* dan konseling apakah ada cara lain agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya?

Karyawan yang dianggap mumpuni kita adakan *rolling* jadi supaya karyawan itu tidak jenuh dan yang kedua supaya semua karyawan bisa mengetahui semua pekerjaan jadi *rolling* ini dilakukan sesuai dengan kebutuhan organisasi dan terkait dengan kerja karyawannya, *rolling* bisa dilakukan secara langsung apabila dalam bekerja ada salah satu karyawan yang berhalangan hadir, ini bisa dilakukan *rolling* pekerjaan secara langsung sesuai dengan kebutuhan.

7. Kriteria apa saja yang ditetapkan dalam menilai kinerja karyawan saat ini?

Kita kan sudah ada yang namanya rencana bisnis, jadi rencana bisnis di sini adalah target-target yang ingin dicapai dalam satu tahun tersebut. jadi di situ ada pencapaian target secara individu dan target secara cabang. Jadi di sini penilaian kinerja terbagi atas nilai baik, cukup, dan memuaskan setelah kami kirim ke kantor pusat, ini akan menjadi bahan evaluasi bagi kami.

8. Untuk Bank Sulselbar Cabang Barru sendiri bagaimana penilainnya untuk saat ini?

5 tahun penilaian capaian menjadi bahan evaluasi peningkatan kelas-kelas cabang. Ada yang dinamakan kantor pusat, kantor utama A, kantor utama B, kelas 1-3, kantor kas dan payment point. Untuk cabang barru sendiri menempati posisi kelas 3.

9. Siapa saja yang berperan untuk menilai kinerja karyawan?

Tugas-tugas itu sudah ada aturan atau prosedur yang telah ditetapkan secara teknis dari tingkat pusat sampai dengan cabang. Jadi kita tinggal menjalankannya sesuai dengan aturan yang berlaku. Setiap kepala seksi melaporkan masing-masing hasil kerja bawahannya kepada kepala cabang. Tetap kantor pusat yang memberikan penilaian. Jadi, saya menilai bawahan saya. Kalau misalnya ada karyawan yang kurang memuaskan kinerjanya pasti ditindak lanjuti atau di eksekusi oleh kantor pusat. Eksekusinya itu seperti dipindahkan ke seksi lain, ataupun dimutasi ke tempat lain.

10. Bagaimana cara menilai kinerja karyawan

Dinilai secara kuantitatif dan kualitatif, kalau bagian seksi pemasaran lebih besar presentase data kuantitatifnya karena berhubungan dengan pencapaian target, laba misalnya persentasenya itu sekitar 70%-30% berbeda dengan seksi layanan.

11. Apakah semua karyawan telah melaksanakan pekerjaannya dengan baik yang sesuai dengan waktu yang diberikan?

Setiap karyawan disini itu telah memahami tugasnya masing-masing karena setiap karyawan sudah memiliki pekerjaan dalam bidangnya, dan dengan begitu maka, diharapkan karyawan bisa menyelesaikan setiap pekerjaan mereka pada tepat waktunya sehingga pekerjaan yang lain tidak saling berbenturan akibat penyelesaian tugas yang terlambat.

12. Bagaimana cara agar timbul efektivitas kerja di dalam perusahaan?

Karyawan Bank Sulselbar Cabang Barru dituntut untuk menggunakan fasilitas kantor dengan semaksimal mungkin sesuai dengan tugasnya, sehingga akan timbul efektivitas kerja.

13. Pengembangan SDM ditujukan untuk siapa?

Pengembangan sumber daya manusia tidak hanya ditujukan untuk karyawan baru akan tetapi untuk karyawan lama juga.

14. Pelatihan maupun pendidikan ini biasanya diikuti pemimpin baik cabang maupun setiap seksi, lalu bagaimana dengan karyawan lain yang tidak ikut serta?

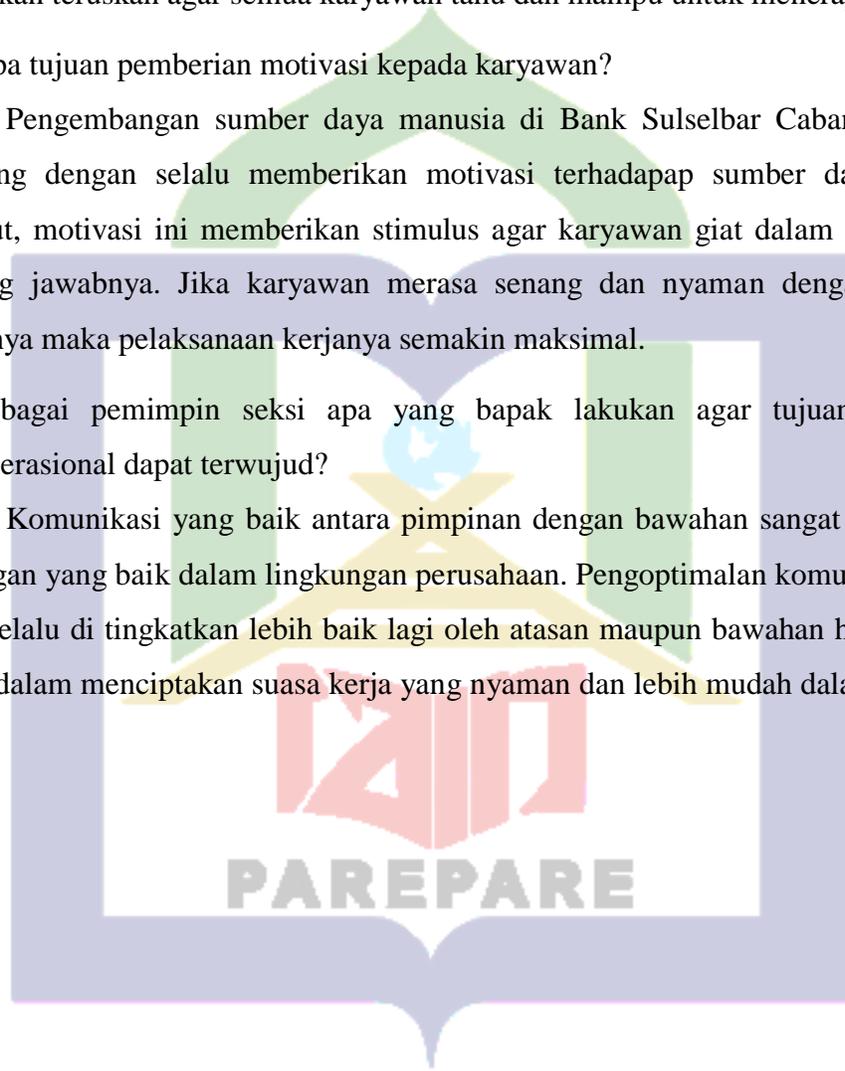
Jadi Pelatihan maupun pendidikan yang kami dapat dari kantor pusat akan diteruskan ke bawahannya kami, baik itu dalam hal pelayanan, produk-produk baru kami akan teruskan agar semua karyawan tahu dan mampu untuk menerapkannya.

15. Apa tujuan pemberian motivasi kepada karyawan?

Pengembangan sumber daya manusia di Bank Sulselbar Cabang Barru ini didorong dengan selalu memberikan motivasi terhadap sumber daya manusia tersebut, motivasi ini memberikan stimulus agar karyawan giat dalam menjalankan tanggung jawabnya. Jika karyawan merasa senang dan nyaman dengan tanggung jawabnya maka pelaksanaan kerjanya semakin maksimal.

16. Sebagai pemimpin seksi apa yang bapak lakukan agar tujuan dari seksi operasional dapat terwujud?

Komunikasi yang baik antara pimpinan dengan bawahan sangat menentukan hubungan yang baik dalam lingkungan perusahaan. Pengoptimalan komunikasi dalam kerja selalu di tingkatkan lebih baik lagi oleh atasan maupun bawahan hal ini sangat bagus dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman dan lebih mudah dalam mencapai tujuan



Nama : Farida Riani

Jabatan : Pemimpin Seksi Pemasaran

Instansi : Bank Sulselbar Cabang Barru

1. Bagaimana pengembangan SDM yang ada di Bank Sulselbar Cabang Barru?

Pengembangan sumber daya manusia di kelola langsung oleh pusat jadi pusat yang mengadakan pelatihan. Biasanya kalau SDM pengembangannya itu diadakan secara sosialisasi di bidang kerjanya masing-masing, misalnya saya yang di bagian pemasaran saya diberikan pelatihan cara mengatasi kredit macet yang saya dapatkan dari pelatihan akan saya sharing ke pada bagian pemasaran dengan cara sosialisasi. Jadi mulai dari pimpinan sampai karyawan untuk pengembangan sumber daya manusiannya itu masing-masing ada sesuai dengan bidang kerjanya.

2. Pengembangan SDM ditujukan untuk siapa?

Jadi semua ada, untuk karyawan baru sudah di *ttraining* di pusat mulai dari pengembangan wawasannya, kepribadiannya, agar menjadi orang yang percaya diri sebelum bergabung menjadi bagian dari PT. Bank Sulselbar.

3. Berapa lama waktu ibu mengikuti pelatihan dan materi apa saja yang diberikan pada saat mengikuti pelatihan?

Dua hari mengikuti pelatihan, dari situ saya sebagai pemimpin seksi pemasaran akan sharing sama yang lainnya, dalam hal ini orang yang berada di seksi pemasaran. Di bagian pemasaran itu ada yang namanya kredit, funding. Jadi coaching itu diberikan bagaimana cara mengatasi kredit macet, produk-produk baru.

4. Kapan ibu mengadakan *coaching* untuk karyawan di bagian pemasaran?

Berlakunya standar operasional di bagian pemasaran itu cukup lama tidak ada berubah tidak terlalu signifikan perubahan-perubahan. Biasanya kita adakan tiga bulan sekali.

5. Apa yang ibu lakukan sebagai pemimpin seksi pemasaran jika kinerja dari karyawan menurun?

Bilamana sistem kinerja dari pegawai menurun, maka kami melakukan konseling secara individu. Jadi sistemnya itu yang bersangkutan kita panggil kemudian kita tanya mengenai permasalahannya. Kalau ada permasalahan kami diskusi bersama.

6. Untuk pendidikan bagi karyawan itu seperti apa, dan di mana saja tempat pendidikan untuk karyawan?

Ada kriteria bagi karyawan yang selanjutnya akan di ajukan ke pusat, jadi pusat yang akan melihat, mininjau layak atau tidaknya karyawan itu untuk mengikuti pendidikan. Pendidikannya itu di bidang kerjanya masing-masing. Adapun kriteria yang terpenuhi seperti pencapaian target yang telah ditentukan dari awal rencana bisnis. Pengembangan tersebut bagaimana menjadi sumber daya manusia di setiap cabang yang berguna, bagaimana melayani nasabah, bagaimana mengembangkan diri sendiri.

7. Bagaimana kemandirian masing-masing karyawan setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan?

Dalam hal ini belum semua karyawan Bank Sulselbar Cabang Barru memiliki kemandirian dalam bekerja, terutama karyawan baru. Ia cenderung menunggu instruksi dari atasan dalam melakukan suatu pekerjaan. Beda halnya dengan karyawan lama mereka sudah tahu apa yang harus mereka kerjakan, jadi mereka sudah berpengalaman.

Nama : Mu. Syarif Farid

Jabatan : Pemimpin Seksi Layanan

Instansi : Bank Sulselbar Cabang Barru

1. Bagaimana pengembangan SDM di Bank Sulselbar Cabang Barru, dan sebagai pemimpin seksi apa yang bapak lakukan agar karyawan di bagian seksi layanan dapat mengoptimalkan kinerjanya ?

Karyawan ditekankan untuk dapat melihat kondisi sesuai zaman, artinya mereka harus dapat beradaptasi dengan teknologi yang semakin canggih dari waktu ke waktu". Jadi yang tadinya melayani nasabah dengan harus bertemu sekarang nasabah sudah bisa mengakses lewat internet misalnya ingin melakukan transaksi berupa transfer uang atau mengambil uang sekarang sudah ada ATM yang secara 24 jam bisa melakukan transaksi baik untuk melakukan transfer atau pengambilan uang secara *cash*.

2. Apa yang bapak lakukan sebagai pemimpin seksi layanan untuk meningkatkan kinerja karyawan?

Saya awali dari diri saya sendiri, mereka kan sudah tahu semua aturan internal, jadi saya sebagai pemimpin seksi langsung turun ke lapangan memberikan contoh agar karyawan menerapkan 5S (senyum, salam, sapa, sopan, santun).

3. Selain dari *coaching* dan konseling apakah ada cara lain agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya?

Jadi ada semacam pelatihan *role-play* jadi setiap karyawan akan belajar bagaimana menjadi nasabah, *Customer Service* atau *Teller*. Pelatihan ini untuk mengetahui cara menangani nasabah yang komplain, dan untuk mengetahui cara melayani nasabah atau calon nasabah yang akan membuka rekening. Pelatihan ini dilakukan sebulan sekali dan dilakukan di luar jam kerja biasanya ketika bank sudah tutup.

4. Apa yang Bapak lakukan sebagai pemimpin seksi layanan agar kinerja dari karyawan meningkat?

Memberikan semacam motivasi, memberikan masukan, dan support kepada karyawan. Motivasi yang diberikan kepada para pegawai dengan memberikan nasehat untuk selalu memberikan pelayanan yang terbaik kepada nasabah.



Nama : Diah Vitaloka

Jabatan : *Costumer Service*

Instansi : Bank Sulselbar Cabang Barru

1. Selain dari pengembangan secara formal yang diberikan oleh perusahaan bagaimana cara Ibu untuk mempelajari mengenai perbankan agar mencapai kinerja yang baik?

Saya mendapatkan pengetahuan mengenai perbankan melalui buku-buku misalnya bidang kerja saya di bank ini sebagai *cusstomer service* jadi saya mempelajari buku tentang *costumer service*, serta belajar dari internet misalnya gini kan di bank memang sudah ada standar yang sudah di terapkan di bagian *cusstemer service* mulai dari bagaimana cara kita berkomunikasi dengan baik kepada nasabah, memberikan penjelasan mengenai produk-produk dan kita harus mengetahui bagaimana cara melayani ketika ada nasabah yang datang complain jadi itu semua juga bisa di dapatkan dari buku maupun internet.

2. Kapan pelatihan bagi karyawan diadakan, dan untuk karyawan bagian layanan pelatihan apa yang pernah diberikan?

Pelatihan ini biasanya ketika ada perubahan dalam hal pelayanan kepada nasabah, jadi dari tata cara berpakaian, sikap ketika memberikan pelayanan kepada nasabah mulai dari gerakan tangan, cara berbicara ketika ada nasabah yang datang. Jadi itu semua sudah di latih dengan 5s (senyum, sapa, salam, sopan, santun).

3. Bagaimana kemandirian masing-masing karyawan setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan?

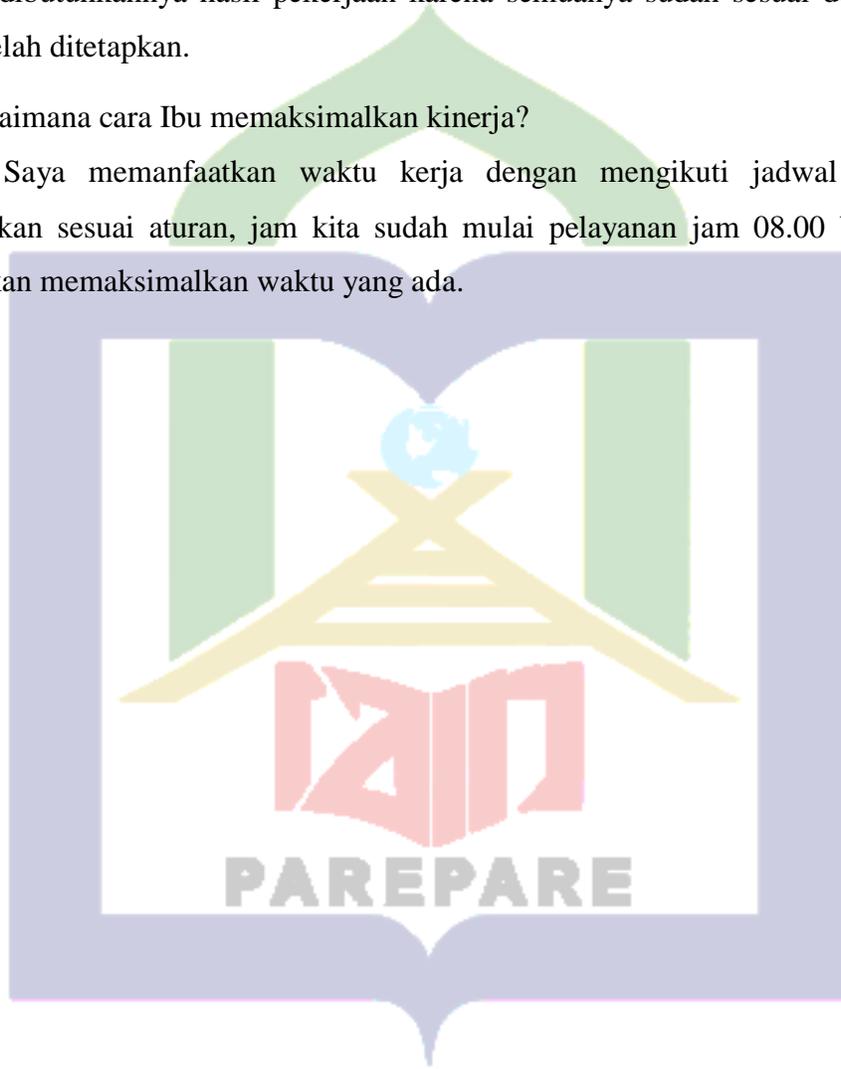
Perintah atasan adalah suatu kewajiban yang harus dilaksanakan oleh para bawahannya guna untuk menyelesaikan pekerjaan di dalam suatu perusahaan. Kondisi riil di Bank Sulselbar ini para pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan perintah atasan seperti dalam hal pencapaian target.

4. Apakah semua karyawan telah melaksanakan pekerjaannya dengan baik yang sesuai dengan waktu yang diberikan?

Memang benar, dengan adanya uraian pekerjaan yang dimiliki oleh para karyawan maka kami betul-betul sudah tahu pasti apa yang harus kami kerjakan dan kapan dibutuhkannya hasil pekerjaan karena semuanya sudah sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

5. Bagaimana cara Ibu memaksimalkan kinerja?

Saya memanfaatkan waktu kerja dengan mengikuti jadwal yang telah ditetapkan sesuai aturan, jam kita sudah mulai pelayanan jam 08.00 WITA. Saya upayakan memaksimalkan waktu yang ada.



Nama : Ustiny

Jabatan : Asst. Operasional Pemasaran

Instansi : Bank Sulselbar Cabang Barru

1. Pelatihan apa yang pernah Ibu ikuti dan bagaimana penerapannya?

Saya pernah mengikuti pelatihan ISG, pelatihannya itu semacam motivasi, jadi selama mengikuti pelatihan ISG kami diberikan motivasi untuk selalu semangat dalam bekerja.

2. Bagaimana penilaian kinerja yang diberikan, apakah sudah sesuai dengan hasil kerja?

Sudah bagus karena dia menggunakan penilaian secara pertahun, setiap tiga bulan biasanya diadakan kuis tentang pemahaman produk, analisis kasus yang nanti akan ada penilaiannya

3. Apa saja yang dilakukan oleh perusahaan setelah adanya penilaian kinerja karyawan?

Kenaikan pangkat, promosi jabatan tapi yang memberikan itu dari kantor pusat. Jadi kita dari cabang memberikan penilaian kinerja adapun untuk hasil dari mutasi ataupun promosi yang ditentukan di kantor pusat.

4. Apa hambatan untuk pengembang SDM itu sendiri?

Kalau untuk sekarang memang hambatannya karena covid, hambatannya cuman itu jadi sistemnya secara virtual, dengan menggunakan daring, sosial media zoom jadi mengurangi karena tidak dilakukan secara langsung. Kalau kondisi sebelumnya semua dari daerah dan cabang di undang ke pusat secara langsung.

5. Siapa saja yang memberikan pelatihan untuk karyawan dan dimana pelatihan itu diadakan?

Kami disini mengundang vendor secara teknis untuk memberikan materi-materi, dan kami menggunakan fasilitas yang ada di tempat pelatihan, ataupun hotel-hotel, dan sesekali di kantor pusat.

Dokumentasi



Wawancara dengan Pimpinan Bank Sulselbar Cabang Barru



Wawancara dengan Bagian Pemasaran Bank Sulselbar Cabang Barru



Wawancara dengan Pemimpin Seksi Pemasaran Bank Sulslebar Cabang Barru



Wawancara dengan Pemimpin Operasional Bank Sulslebar Cabang Barru



Wawancara dengan *Customer Service* Bank Sulselbar Cabang Barru



RIWAYAT HIDUP PENULIS



INDARIANI, lahir di Pekkae, Kecamatan Mallusetasi, Kabupaten Barru, Provinsi Sulawesi Selatan, pada tanggal 27 Maret 1998. Merupakan anak pertama (1) dari tiga (3) bersaudara dari pasangan Ayahanda La Semmang dan Ibunda Hartati. Penulis memulai pendidikannya di SDI Palanro selama 6 tahun dan lulus pada tahun 2010, kemudian melanjutkan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 3 Mallusetasi dan selesai tahun 2013. Setelah ia menamatkan pendidikannya di SMP ia melanjutkan

Pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 1 Mallusetasi dan selesai tahun 2016. Kemudian penulis mendaftar kuliah dan melanjutkan studinya di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare pada tahun 2016 dengan mengambil jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi Perbankan Syariah dan telah menyelesaikan studi pada tahun 2020 dengan judul skripsi **“PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN BANK SULSELBAR CABANG BARRU (Analisis Manajemen Syariah)”**.