

**STRATEGI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI  
PROGRAM PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA  
DI PT. BPRS BUANA MITRA PERWIRA PURBALINGGA**



**IAIN PURWOKERTO**

**LAPORAN TUGAS AKHIR**

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
(FEBI) IAIN Purwokerto untuk memenuhi salah satu  
syarat guna memperoleh gelar Ahli Madya

Oleh:

**NISA CANDRA ULFI A**

1423204031

**PROGRAM DIPLOMA III  
MANAJEMEN PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)  
PURWOKERTO  
2018**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya organisasi selain sumber daya alam dan sumber daya modal. Sumber daya manusia harus dikelola dengan cukup hati-hati mengingat bahwa yang menjadi sasaran atau obyek pengelolaannya dalam hal ini adalah manusia. Oleh karena itu dalam mengelola sumber daya manusia berarti bahwa baik yang mengelola maupun yang dikelola adalah sama-sama manusia. Perlu diperhatikan bahwa masing-masing manusia mempunyai cipta, rasa dan karsa sendiri-sendiri. Sumber daya yang lain yaitu sumber daya alam dan sumber daya kapital tidak memiliki sifat tersebut. Cipta, rasa, dan karsa oleh manusia dikemas dalam hati sanubari mereka yang kemudian akan membentuk sikap. Kemudian sikap tersebut akan mendasari tingkah laku dan perbuatan manusia dalam kehidupan sehari-hari, baik di tempat kerja maupun di mana saja dia berada. Hal ini sering disebut perilaku diri.<sup>1</sup>

Banyak kita jumpai suatu organisasi negara yang secara alamnya kurang atau tidak memiliki sumber daya alam yang cukup luas akan tetapi negara tersebut berhasil membangun organisasinya berkat pengelolaan sumber daya manusianya. Sebaliknya banyak kita jumpai organisasi negara-negara yang mempunyai kekayaan akan sumber daya alam ataupun sumber daya modal banyak yang belum bisa membangun organisasi negaranya dengan baik dan efisien karena disebabkan oleh kurang terampilnya atau kurang berhasilnya dalam pengelolaan sumber daya manusia secara keseluruhan. Oleh sebab itu keberhasilan suatu organisasi dalam merealisasi tujuannya sangat dipengaruhi pada kemampuan untuk mengelola sumber daya manusianya termasuk aspek kekurangan maupun aspek kelebihan dari masing-masing orang. Hal semacam ini diterapkan dalam setiap organisasi tidak mengenal

---

<sup>1</sup> Gito Sudarmo, *Pengantar Bisnis*, (Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA, 2014), hlm 332.

besar kecilnya organisasi yang bersangkutan, baik organisasi yang berorientasi mencari laba maupun organisasi yang berorientasi pada pelayanan masyarakat/ sosial, organisasi agama dan pemerintahan.<sup>2</sup>

Perkembangan lingkungan bisnis yang makin kompetitif dan peningkatan kerjasama ekonomi global, menuntut perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang kompeten sehingga mampu memberikan kontribusi untuk meraih keunggulan kompetitif. Rainbird menegaskan pentingnya peranan SDM untuk menyukseskan strategi bisnis perusahaan. SDM sebagai salah satu sumber keunggulan kempetitif perusahaan merupakan SDM berbasis kompetensi yang memiliki pengetahuan untuk menguasai perkembangan teknologi yang ada maupun bakat manajerial dan mempunyai *skill* yang beragam yang dapat diaplikasikan dalam setiap kegiatan operasional perusahaan. Mengingat pentingnya peran SDM dengan latar belakang kultur yang berbeda-beda dalam menyukseskan strategi bisnis perusahaan, maka pengelolaan SDM secara efektif untuk meningkatkan *skill* dan pengetahuan SDM sangat diperlukan dalam perusahaan.<sup>3</sup>

Sumber daya manusia di PT. BPRS Buana Mitra Perwira tergolong masih kurang memadai. Hal ini bisa dilihat dalam pembagian pekerjaannya. Dalam pembagian pekerjaan, karyawan di PT. BPRS Buana Mitra Perwira saat ini dibebani dua tanggungjawab atau bisa dikatakan memiliki dua sub pekerjaan. Sehingga fokus yang dimiliki karyawan tersebut terbagi menjadi dua. Oleh sebab itu, banyak karyawan yang mengeluh karena kewalahan menghadapi pekerjaannya. Selain itu karena sering terjadi rotasi pembagian pekerjaan yang terlalu cepat yang menyebabkan karyawan kurang menguasai tanggung jawab yang sedang mereka jalani. Untuk menangani masalah tersebut maka PT. BPRS Buana Mitra Perwira mengadakan program pelatihan.

Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja,

---

<sup>2</sup> *Ibid*, hlm 334.

<sup>3</sup> *Ibid*, hlm 170.

produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Sebuah pelatihan wajib diberikan dalam perusahaan agar terciptanya suatu kinerja yang bagus. Program pelatihan memang sangat diperlukan dalam pengelolaan dan pengembangan *skill* tenaga kerja serta bermanfaat bagi proses sosialisasi untuk membantu karyawan baru beradaptasi dan memahami pekerjaan dengan baik. Dengan diadakan program pelatihan yang efisien diharapkan sumber daya manusia yang terlibat merupakan sumber daya manusia yang benar-benar kompeten agar perusahaan mampu memenangkan persaingan dalam lingkungan bisnis yang dinamis dan kompetitif. Dengan diadakannya pelatihan seorang karyawan dapat mengasah kemampuan serta pelatihan merupakan sebuah wadah untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya. Sebagaimana kita ketahui semua manusia memiliki potensi untuk digali dan dikembangkan, apabila sumber daya yang dimiliki perusahaan tersebut mampu berkembang dengan baik maka jalan menuju kesuksesan perusahaan tersebut terbuka sangat lebar.

Selain menerapkan program pelatihan PT. BPRS Buana Mitra Perwira juga menerapkan adanya motivasi untuk para karyawan agar memiliki semangat yang tinggi dalam mengerjakan pekerjaan mereka serta dengan hati yang tulus dan ikhlas. Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan.<sup>4</sup> Dalam hal ini sebuah motivasi juga berperan aktif dalam pencapaian perusahaan yang maju. Adanya motivasi diharapkan menghasilkan efektivitas, produktivitas, dan hasil kerja yang efisiensi, baik bagi diri individu yang bersangkutan maupun bagi organisasi. Kekuatan motivasi yang ada dalam diri manusia bisa ditimbulkan oleh dorongan yang ada dalam dirinya dan lingkungan. Motivasi berasal dari kata motif yang artinya sesuatu yang mendorong dari dalam diri untuk melaksanakan sesuatu (gerak), sedangkan motivasi artinya sesuatu yang

---

<sup>4</sup> Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm 132.

membuat seseorang untuk bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu yang didasarkan dari motif.<sup>5</sup> Motivasi bukan hanya berupa kata-kata manis atau kata bijak, motivasi dalam hal ini bisa juga merupakan sebuah timbal balik yang diberikan perusahaan atas kerja keras yang dilakukan oleh karyawan tersebut.<sup>6</sup> Program pelatihan dan motivasi kerja di PT. BPRS Buana Mitra Perwira sangat berperan dalam menciptakan sebuah kinerja yang optimal.

Kinerja merupakan prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>7</sup> Kinerja sangat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup suatu perusahaan. Suatu kinerja yang baik akan memberi dampak positif bagi perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang buruk akan memberi dampak negatif bagi perusahaan. Misalnya dalam sebuah bank, bank tersebut memiliki sumber daya manusia yang menghasikan kinerja yang baik dalam pelayanan maka nasabah dari bank tersebut akan merasa puas. Namun sebaliknya apabila dalam suatu bank memiliki kinerja yang buruk maka nasabah bank tersebut akan merasa sangat kecewa dan mungkin tidak akan menjadi nasabah tetap. Apabila suatu kinerja yang baik sudah tercapai maka secara otomatis perusahaan yang bersangkutan akan lebih cepat maju dan berkembang. Oleh sebab itu, pelatihan dan motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja. Dari uraian diatas penulis akan mengkaji tentang kinerja pegawai yang ada di PT BPRS Buana Mitra Perwira, maka penulis ingin membahas dalam bentuk Tugas Akhir yang berjudul “STRATEGI PENINGKATKAN KINERJA MELALUI PROGRAM PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA DI PT. BPRS BUANA MITRA PERWIRA.”

---

<sup>5</sup> *Ibid* hlm 132

<sup>6</sup> Wawancara dengan Amalia Windardeni pada hari Rabu, 29 Maret 2017 pukul 11.00.

<sup>7</sup> Ma'ruf Abdullah, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014) hlm 4.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis merumuskan masalah yang akan dibahas yaitu Bagaimana Strategi Peningkatan Kinerja Melalui Program Pelatihan dan Motivasi Kerja di PT. BPRS Buana Mitra Perwira?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah untuk mengetahui bagaimana Strategi Peningkatan Kinerja Melalui Program Pelatihan dan Motivasi Kerja di PT. BPRS Buana Mitra Perwira.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Penulis**

Peneliti diharap mampu mengembangkan dan menerapkan teori yang telah diterima dalam bangku perkuliahan ke dalam praktik. Serta menambah kemampuan dalam menganalisa sebuah analisis strategi peningkatan kinerja melalui program pelatihan dan motivasi kerja di PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga, serta menumbuhkan sikap profesionalisme kerja yang berdasarkan teori ke praktik dan meningkatkan kemampuan berfikir dalam pemecahan masalah secara ilmiah.

### **2. Bagi Akademik**

Peneliti diharap memberikan informasi dan berguna bagi akademisi mengenai strategi peningkatan kinerja melalui program pelatihan dan motivasi kerja di PT. BPRS Buana Mitra Perwira.

### **3. Bagi Masyarakat**

Peneliti diharap mampu menambah wawasan untuk masyarakat agar memahami tentang strategi peningkatan kinerja melalui program pelatihan dan motivasi kerja sehingga menjadi sebuah referensi baru dalam dunia perbankan syariah.

### **4. Bagi Bank**

Untuk meningkatkan kinerja karyawan dan dapat memberikan gambaran mengenai keadaan SDM yang ada di instansi yang terkait.

## 5. Penegasan Istilah

Untuk mengatasi pengertian dan untuk menghindari kesalahan pemahaman dalam menafsirkan istilah-istilah yang terdapat dalam judul Proposal diatas, maka penulis memandang perlu untuk menguraikan secara singkat dari judul “*Strategi Peningkatan Kinerja Melalui Program Pelatihan dan Motivasi Kerja di PT. BPRS Buana Mitra Perwira.*”

### a. Strategi

Strategi adalah srangkaian keputusan dan tindakan mendasar yang dibuat oleh manajemen puncak dan diimplementasikan oleh seluruh jajaran suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi tersebut.<sup>8</sup>

### b. Kinerja

Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>9</sup>

### c. Pelatihan

Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

### d. Motivasi

Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas dan member energy yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan.<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup> Sondang P Siagian, *Manajemen Stratejik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1998), hlm 15.

<sup>9</sup> Ma'ruf Abdullah, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014) hlm 4.

<sup>10</sup> Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm 132.

e. BPRS Buana Mitra Perwira

BPRS Buana Mitra Perwira adalah lembaga perbankan yang menerapkan sistem dan operasional berdasarkan Syariat Islam, sehingga Bank ini mengikuti tata cara berusaha dan perjanjian sesuai al-Qur'an dan al Hadits.

## E. Metode Penelitian

### 1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

#### a. Pendekatan dalam penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data-data deskriptif, berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.<sup>11</sup>

#### b. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian lapangan (*field research*), artinya data-data yang digunakan dalam penelitian ini, diperoleh melalui studi lapangan yang di susun dengan cara mencatat serta mengumpulkan berbagai data dan informasi yang ditemukan di lapangan.

### 2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian yang sudah dilakukan pada BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga, mulai tanggal 03 Januari 2017 sampai dengan 31 Januari 2017.

### 3. Objek dan Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah strategi peningkatan kinerja melalui program pelatihan dan motivasi kerja dan objek dalam penelitian ini adalah Bank BPR Syraiah Buana Mitra Perwira Purbalingga.

### 4. Sumber Data

#### a. Sumber Data Primer

---

<sup>11</sup>Lexy. J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung:PT. Remaja Rosdakarya, 1998), hlm. 3.

Sumber data primer yaitu sumber data utama yang diperoleh langsung dari subyek/ pelaku dengan sumber informasi yang dicari.<sup>12</sup> Pengumpulan data berasal dari sumber primer berupa tanya jawab atau wawancara yang merupakan suatu metode pengumpulan data dengan cara bertanya langsung.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data Sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung berkaitan dengan penelitian ini.<sup>13</sup> Dalam penelitian ini sumber data sekunder adalah referensi pustaka, yaitu: referensi yang memuat berbagai informasi tertulis dari data-data yang diperoleh di BPR Syariah Buana Mitra Perwira Purbalingga. Selain itu, penulis juga menggunakan berbagai sumber pustaka berupa buku-buku, Jurnal, Artikel atau informasi-informasi lain yang memiliki keterkaitan dengan judul yang diangkat penulis sebagai pendukung kelengkapan data.

5. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi yaitu jenis informasi tertentu yang diperoleh dengan baik melalui pengamatan langsung dilapangan oleh peneliti. Metode ini penulis gunakan untuk memperoleh data berupa pengamatan langsung ditempat penelitian untuk memperoleh data secara nyata mengenai strategi peningkatan kinerja mmelalui pengembangan sumber daya manusia di Bank BPR Syraiah Buana Mitra Perwira Purbalingga.

b. *Interview* (wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau

---

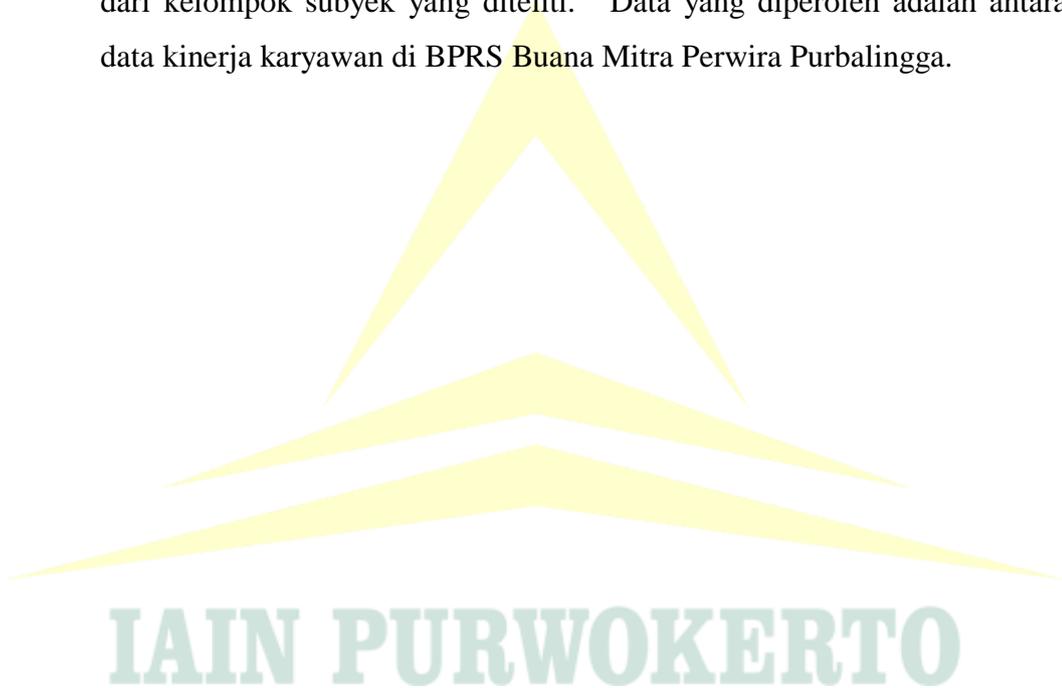
<sup>12</sup> Saifudin Azwar, *Metode Penelitian* (Yogyakarta:Pustaka Pelajar, 1998), hlm. 91.

<sup>13</sup> Senapiah Faisal, *Format-Format Penelitian Sosial*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1995), hlm 28.

kecil. Wawancara dapat dilakukan melalui tatap muka dengan sumber data maupun dengan menggunakan telepon.<sup>14</sup> Melalui teknik ini penulis melakukan wawancara dengan Ibu Amalia Windardeni selaku Sekretaris dan Personalia di BPRS BMP terkait dengan strategi peningkatan kinerja melalui pogram pelatihan dan motivasi kerja.

#### 6. Teknik Analisis Data

Dalam analisis data yang digunakan adalah Metode analisis Deskriptif. Metode analisis deskriptif ini untuk memberikan gambaran umum tentang subyek penelitian berdasarkan data variable yang diperoleh dari kelompok subyek yang diteliti.<sup>15</sup> Data yang diperoleh adalah antara data kinerja karyawan di BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga.



---

<sup>14</sup> Sugiyono, *Metode Penellituan Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, (Bandung: ALFABETA, 2017) hlm 137.

<sup>15</sup> Cholid Narbuko, *Metode Penelitian*. (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009), hlm 83.

## BAB IV

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya dapat penulis simpulkan sebagai berikut: Strategi yang dilakukan oleh BPRS Buana Mitra Perwira dalam peningkatan kinerja karyawan yaitu dengan diadakan pelatihan dan motivasi kerja karyawan. Pelatihan itu meliputi pelatihan internal dan pelatihan eksternal. Selanjutnya adalah motivasi, BPRS Buana Mitra Perwira memberikan motivasi dengan cara memberikan pujian atau sanjungan kepada karyawan dengan tujuan membuat suasana hati karyawan menjadi baik sehingga karyawan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan kewajiban yang dijalankan mereka. Selain itu dapat berupa pemberian kompensasi atau insentif. Hukuman atau *Punishment* juga merupakan bagian dalam motivasi yang diterapkan di BPRS Buana Mitra Perwira.

Namun terdapat pula sebuah hambatan yaitu kurangnya kesadaran karyawan akan pentingnya pelatihan dalam menunjang kinerja mereka. Tetapi, setelah diadakannya peningkatan kinerja karyawan melalui pelatihan dan motivasi kerja, karyawan semakin semangat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, selain itu karyawan semakin percaya diri serta mengurangi ketidakhadiran karyawan.

#### B. Saran

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan di atas, penulis dapat mengemukakan saran sebagai berikut:

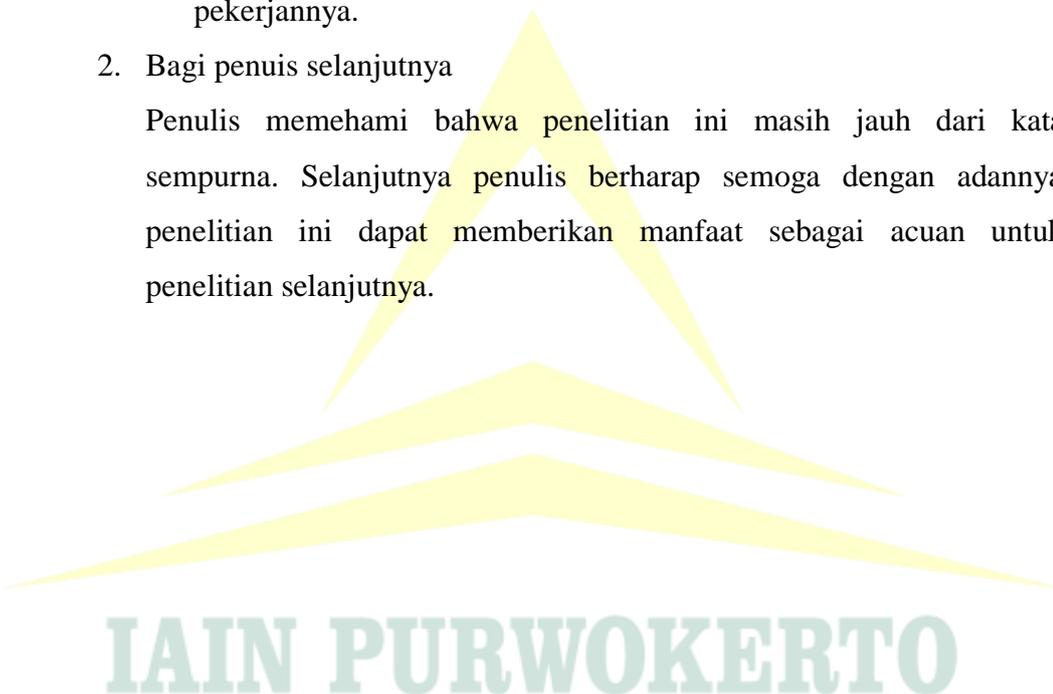
1. Bagi perusahaan
  - a. Rotasi jabatan memang wajib dilakukan untuk menghindari penyalahgunaan wewenang, akan tetapi apabila rotasi jabatan dilakukan dalam waktu yang singkat akan membuat karyawan

kurang cakap dalam bidang yang sedang mereka jalani. Sebaiknya perusahaan mengadakan rotasi jabatan enam bulan sekali agar karyawan lebih maksimal dalam memahami dan menyesuaikan tugas dan tanggung jawabnya.

- b. Agar karyawan tetap bersemangat dalam melakukan pekerjaannya, perusahaan hendaknya memberi tanggung jawab sesuai dengan kemampuan yang karyawan miliki serta dalam porsi yang biasa. Karena dengan memberikan tanggung jawab melebihi porsinya karyawan akan merasa jenuh dan kewalahan mengerjakan pekerjaannya.

2. Bagi penulis selanjutnya

Penulis memahami bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Selanjutnya penulis berharap semoga dengan adanya penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya.



**IAIN PURWOKERTO**

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2003.
- Cholid Narbuko, *Metode Penelitian*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009.
- Dan B Curtis dkk, *Komunikasi Bisnis dan Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005.
- Dapid Fred R, *Manajemen Strategi Konsep*, Jakarta: Salemba Empat, 2009.
- Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Surah At-Taubah Ayat 105, Bandung Sygma Examedia Arkanleema, 2007.
- Edi Sutrisno, *Budaya Organisasi*, Jakarta: Kencana, 2010.
- Emron Edison, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: ALFABETA, 2009.
- Gito Sudarmo, *Pengantar Bisnis*, Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA, 2014.
- Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008.
- Irine Diana Sari Wijayanti, *Manajemen*, Yogyakarta: Mitra Cendekia Press, 2008.
- Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1998.
- M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014.
- Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2001.
- Saifudin Azar, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998.
- Senapih Faisal, *Format-Format Penelitian Sosial*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1995.
- Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. RinekaCipta, 1998.

Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002.

Sondang P. Siagian, *Manajemen Strategik*, Jakarta: Bumi Aksara, 1998.

Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Bandung: ALFABETA, 2017.

Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.

Surya Dharma, *Manajemen Kinerja Falsafah, Teori dan Penerapannya*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013.

T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2001.

Veithzal Rivai & Ahmad Fawzi Moh. Basri, *Performance Appraisal*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005.

Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers, 2010.

#### **Non Buku**

Brosur Pembiayaan BPRS BMP.

Brosur Tabungan BPRS BMP.

Dokumen BPRS BMP.

Dokumen BPRS Buana Mitra Perwira tahun 2015, Tugas dan Tanggung Jawab.

Wawancara dengan Amalia Windardeni pada hari Rabu, 29 Maret 2017 pukul 11.00.

Wawancara dengan Amalia Windardeni selaku Sekretaris dan Personalia di BPRS BMP, tanggal 5 Juli 2017

Wawancara dengan Amalia Windarde: kretaris dan personalia di BPRS BMP, tanggal 26 Juni 2017

#### **Internet**

[www.bprsbmp.com](http://www.bprsbmp.com)