

Pengaruh Manajemen Kinerja, Pelatihan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan BSI dengan Variabel Reward sebagai Moderasi Perspektif *Maqāṣid Al-Sharīah*

Nuriya Luthfiana

Universitas Alma Ata Yogyakarta

nuriyaluthfiana12@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of performance management, training and organizational culture on the performance of BSI employees with the reward variable as a moderating maqāṣid al-sharīah perspective. This research is a quantitative research using primary data, namely data taken directly from the respondents' answers. The number of samples in this study were 70 respondents. The analytical method used was technical data analysis in this study using multiple linear regression analysis, hypothesis testing and using the moderated regression analysis (MRA) test. Data management in this study uses the IBM SPSS 25 software program. The results of this study indicate that performance management and training have no effect on the performance of BSI employees. And organizational culture has an influence on employee performance from the perspective of maqāṣid al-sharīah. The results of this study also show that performance management, training and organizational culture together have an influence on employee performance from the maqāṣid al-sharīah perspective. Then the reward variable can moderate the influence of organizational culture on employee performance while performance management and training are not moderated by rewards.

Keywords : *performance management, training, organizational culture, employee performance, reward.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen kinerja, pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BSI dengan variabel reward sebagai moderasi perspektif maqāṣid al-sharīah. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer yaitu data yang diambil langsung dari jawaban responden. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 70 responden. Metode analisis yang digunakan adalah Teknis analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi liner berganda, uji hipotesis dan menggunakan uji moderated regression analysis (MRA). Pengelolaan data dalam penelitian ini menggunakan program software IBM SPSS 25. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen kinerja dan pelatihan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan BSI. Dan budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan perspektif maqāṣid al-sharīah. Hasil dari penelitian ini juga menunjukkan bahwa manajemen kinerja, pelatihan dan budaya organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan perspektif maqāṣid al-sharīah. Kemudian variabel reward dapat memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sedangkan manajemen kinerja dan pelatihan tidak dimoderasi oleh reward.

Kata kunci : *manajemen kinerja, pelatihan, budaya organisasi, kinerja karyawan, reward.*

PENDAHULUAN

Indonesia saat ini sedang menghadapi tantangan, salah satunya dalam memperkuat inovasi sumber daya manusia. Hal ini mengacu pada *Global Innovation Index 2019*, di mana Negara Indonesia menempati peringkat ke-85 dari 129 negara paling inovatif di dunia (OMPI, 2019). Dengan adanya revolusi industri 4.0 menjadi sebuah perhatian akan pentingnya teknologi dalam membentuk komitmen perencanaan pada setiap industri termasuk di dalamnya industri perbankan (Marsudi & Widjaja, 2019).

Setiap perusahaan berupaya dalam mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas dan inovatif, hal itu merupakan salah satu peran penting dalam mencapai target dan tujuan suatu perusahaan atau organisasi, sehingga dalam membentuk peningkatan keuangan perusahaan dapat dilihat dari pencapaian kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi akan memberi dampak positif secara langsung pada sebuah organisasi, maka untuk menciptakan karyawan yang berkualitas serta berinovatif sebuah organisasi harus dapat produktif pada kinerja karyawan (Meutia & Husada, 2019)

Perbankan syariah merupakan salah satu perusahaan lembaga keuangan yang melibatkan sumber daya manusia untuk mencapai target perusahaan dalam menjual produk dan jasanya melalui pemberian pelayanan kepada nasabah secara langsung maupun tidak langsung dengan menerapkan prinsip syariah di dalamnya (OJK, 2008). Dengan prinsip syariah tentunya target bank syariah tidak semata-mata hanya dilihat dari sisi *profit* pada finansialnya, namun juga bersifat *ta'awun* atau tolong menolong sesama umat manusia serta menjaga kemaslahatan bersama dunia dan akhirat.

Maqāsid al-sharīah dapat bermakna sebuah sistem yang mempunyai tujuan dalam mewujudkan nilai-nilai ajaran Islam sehingga dapat menciptakan suatu kehidupan yang bahagia *fid dunyâ wal âkhirah* dengan mengambil semua kemanfaatan serta menolak *keburukan* (Sholichah, 2022). Dengan demikian akan terwujudnya kemaslahatan buat umat manusia.

Muhammad At-Tahir Bin Asyur mengatakan bahwa ada nilai-nilai Islam yang mendasari seperti hukum yang mengatur hubungan manusia, kebajikan yang akan diterapkan sesuai dengan *syari'ah*, karakteristik khusus yang melambangkan *syari'ah*, dan aturan hukum yang menciptakan manfaat (Puji Lestari, 2018). *Maqāsid al-sharīah* dijadikan penunjang utama dalam segala hal terutama dalam mengembangkan operasional dan pengembangan barang yang dikeluarkan oleh bank syariah. Sebab itu, orang-orang yang bersangkutan atau yang bekerja di perbankan syariah wajib menguasai dengan baik apa dan bagaimana mengamalkan dan pengaplikasian prinsip-prinsip *maqāsid al-sharīah* terhadap barang-barang yang telah dikeluarkan oleh BSI.

Keinginan Indonesia memiliki bank umum syariah nasional terbesar di tahun 2021 merupakan bagian dari upaya dan komitmen pemerintah dalam meningkatkan dan mewujudkan ekonomi keuangan syariah sebagai pilar baru kekuatan ekonomi nasional (BUMN, 2020). Sebelum diadakan *merger* bank syariah cukup memiliki peningkatan pada total asset dan jumlah tenaga kerja di dalamnya, sehingga hal ini

akan menjadi langkah awal untuk membentuk bank umum syariah nasional terbesar, hal ini dapat dilihat pada gambar 1.1



Gambar 6. 1 Peningkatan Bank Syariah

Sumber: (Sholichah, 2022)

Dapat dilihat dari tahun 2018 hingga 2021 mengalami kenaikan serta penurunan dari segi total asset, jumlah kantor dan jumlah tenaga kerja. Pada tahun 2019 dibulan april sampai pada tahun 2021 terus mengalami kenaikan pada jumlah asset dan jumlah tenaga kerja. Hal ini dapat diketahui bahwa untuk mengejar kenaikan total asset perusahaan tentunya harus diimbangi dengan jumlah tenaga kerja yang dapat membantu pencapaian target perusahaan.

Pada tanggal 01 february 2021, Menteri Badan Usaha Milik Negara (BUMN) mengungkapkan bahwa sejarah proses penggabungan tiga bank syariah milik BUMN, yaitu PT Bank BRI Syariah Tbk, PT Bank BNI Syariah dan PT Bank Syariah Mandiri akan menciptakan sebuah ikatan yang erat menjadi Bank Syariah Indonesia (BSI) (Bank Syariah Indonesia, 2021). Diharapkan kebijakan pemerintah dalam menggabungkan tiga bank syariah besar akan menciptakan dan memberikan pilihan baru bagi lembaga keuangan kepada masyarakat sekaligus meningkatkan perekonomian nasional. Selain itu, *merger* bank syariah dinilai dapat lebih efisien dalam mengimpun dana, operasional, dan belanja. Melalui *merger* bank syariah ini diharapkan perbankan syariah terus tumbuh dan menjadi energi baru untuk ekonomi nasional dan akan menjadi bank BUMN yang sejajar dengan bank BUMN lainnya sehingga bermanfaat dari sisi kebijakan dan transformasi bank (Alhusain, 2021). Dimana *merger* sendiri merupakan sebuah tindakan perluasan dengan menyatukan dua perusahaan atau lebih untuk menjadi satu perusahaan yang lebih besar (Sianturi et al., 2018).

Merger menciptakan sebuah perusahaan besar tersendiri, bank syariah indonesia tentunya akan memberikan perhatian lebih pada kinerja karyawan yang optimal, sebagaimana *merger* bank syariah indonesia telah mengalami perubahan-perubahan yang meningkat, salah satunya yaitu para nasabah yang hendak mengurus migrasi dari bank sebelumnya ke Bank Syariah Indonesia (BSI), mengelola target

pencapaian nasabah baru, serta beberapa produk baru yang dikeluarkan. Sehingga tidak selalu dari segi pemahaman saja tetapi juga harus memiliki strategis, kreativitas dan produktifitas dalam kinerja harus dimiliki setiap karyawan untuk melayani dan memberikan informasi lebih kepada nasabah. Selain itu juga para karyawan harus tetap memiliki kebiasaan pada nilai-nilai syariah yang dikenal AKHLAK yang merupakan singkatan dari amanah, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif (Kurniasari et al., 2022).

Karyawan berperan penting dalam menjalankan sebuah organisasi atau perusahaan pada setiap kegiatan, yang mana setiap karyawan memiliki berbagai macam suku, agama, status dan tingkat masing-masing pendapatan, sehingga perbedaan tersebut nantinya akan menjadi satu di dalam dunia pekerjaan. Sebuah organisasi tentunya memiliki tujuan bersama dalam mencapai target suatu usahanya, namun untuk mencapai sebuah target tersebut harus memiliki manajemen kinerja yang tepat dimana antara karyawan dan atasannya memiliki komunikasi dalam upaya mencapai tujuan suatu perusahaan yang dimiliki, dengan komunikasi yang baik dengan tujuan yang sama maka karyawan akan memiliki tingkat kinerja yang bagus (Rinaldi et al., 2017).

Manajemen kinerja merupakan suatu proses menciptakan pengertian tentang apa yang harus, serta bagaimana mencapainya dan suatu pendekatan mengelola orang untuk meningkatkan kemungkinan pencapaian hasil yang berhubungan dengan pekerjaan (Baharun, 2016). Manajemen kinerja dapat mempengaruhi pemerataan dan kinerja karyawan. Seperti pengaruh ekuitas terhadap kinerja karyawan, dimana pengaruh terhadap kinerja karyawan lebih signifikan dari pada ekuitas. Sehingga manajemen kinerja bukan sekedar metode penilaian kinerja karyawan, melainkan strategi penilaian dan motivasi untuk meningkatkan kinerja (Rinaldi et al., 2017). Keberhasilan manajemen kinerja akan bergantung pada sistem evaluasi yang memenuhi kebutuhan organisasi dalam menciptakan keunggulan bersaing.

Agar karyawan memiliki potensi kinerja yang bagus maka organisasi harus memperhatikan lingkungan kerja pada karyawan seperti rekan kerja, suasana kerja, pemimpin dan kebiasaan saat kerja sehingga ini akan menjadi pengaruh pada kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya keadaan tersebut dikenal sebagai budaya organisasi. Menurut (Stoner dan Gilbert, 2012) mengatakan bahwa pada prinsipnya budaya organisasi atau aturan dan pedoman yang dapat diterapkan dalam suatu perusahaan untuk membimbing atau memberi contoh bagi karyawan perusahaan sehingga perusahaan lebih terorganisir.

Suatu perusahaan mengedepankan budaya organisasi sebagai alat kontrol sosial, yang dapat digunakan untuk menggerakkan anggotanya. Pada zaman modern ini, budaya organisasi merupakan bagian terpenting dari suatu perusahaan, sehingga budaya organisasi perlu diwariskan agar dapat berjalan sehingga tidak akan pudar dan menghilang. Jika budaya organisasi tidak diterapkan, akan menimbulkan kekhawatiran pada kinerja karyawan yang menurun, dan sikap serta perilaku karyawan juga akan berubah, yang akan mempengaruhi perusahaan dan menghambat pencapaian tujuan perusahaan (Munandar et al., 2020). Oleh karena

itu, budaya organisasi adalah salah satu faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan untuk mencapai kesuksesan tujuan yang telah dicapainya di dalam perusahaan. Jika di dalam perusahaan menerapkan budaya organisasinya secara baik dan teratur, maka semua para karyawan yang ada di dalamnya secara tidak langsung akan lebih menerapkan atau mengikuti aturan yang ada di dalam perusahaan tersebut, dan para karyawanpun akan menerapkan sikap yang lebih disiplin terhadap cara mereka bekerja karna sudah ditetapkan.

Budaya organisasi adalah pola asumsi yang mendasari yang dibuat, dihadapi, atau diperkuat oleh kelompok karyawan tertentu dalam suatu organisasi untuk belajar bagaimana menghadapi dan beradaptasi dengan lingkungan eksternal dan internal organisasi (Mei et al., 2016). Sehingga budaya organisasi memiliki fungsi sebagai penyatu sosial dalam menyatukan masing-masing anggota dengan tujuan organisasi yang mana di dalamnya memiliki nilai-nilai yang menjadi kebiasaan baik oleh para karyawan. Dalam penerapan budaya organisasi, bahwa sosialisasi dapat diterapkan sebagai alat komunikasi segala bentuk yang berhubungan dengan aktivitas organisasi, dimana sosialisasi ini dapat memberikan manfaat oleh para karyawan dalam memahami tentang organisasi (Sutrisno, 2009).

Pada beberapa faktor yang diambil organisasi untuk meningkatkan performa karyawan, bahwa pemberian *reward* atau imbalan juga akan menjadikan sebuah pendorong agar karyawan menciptakan kinerjanya yang meningkat. Dimana pemberian *reward* yang sesuai dengan prospek kinerja didapat berupa materi ataupun promosi jabatan. *Reward* merupakan sebuah metode dalam mendorong atau memotivasi seseorang agar melakukan serta meningkatkan sebuah kinerja atau prestasinya (Pramesti et al., 2019). Selain meningkatkan kinerja, sistem penghargaan atau *reward* ini juga dapat menurunkan kinerja ketika hadiah yang diambil tidak mencerminkan hasil kerja dan tujuan peningkatan kinerja tidak terpenuhi.

Menurut (Indah et al., 2019) Sistem penghargaan dan pengakuan kinerja adalah alat yang menyalurkan perilaku peserta pelatihan menjadi perilaku yang dihargai dan diakui oleh organisasi. Dengan pemberian *reward* yang telah dilembagakan organisasi menunjukkan seberapa *suportif* seseorang dalam menangani pekerjaan akan terlihat bagaimana hasil *rewarding* seseorang konsisten dengan yang ditentukan oleh organisasi, dan bagaimana pengaruh pemberian *reward* yang telah dilembagakan oleh organisasi tersebut, memperkuat atau melemahkan kinerja. Dimana hasil yang diberikan *reward* ini memberikan dampak positif yang mana Semakin tinggi tingkat kemampuan karyawan untuk merasakan manfaat yang mereka terima dari imbalan, maka semakin tinggi pula kualitas kinerja dalam organisasi tersebut. Hal ini tentunya akan memberikan banyak nilai positif bagi perusahaan itu sendiri, karena tingkat kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) akan berdampak signifikan terhadap seberapa sukses perusahaan/organisasi nantinya (Indah et al., 2019).

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparan di atas maka dalam penelitian ini membahas mengenai pengaruh terhadap kinerja pasca *merger* Bank syariah indoensia. Sehingga penulis tertarik untuk mengkaji dan meneliti dengan judul "Pengaruh Manajemen Kinerja, Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap

Kinerja Karyawan BSI Dengan Variabel *Reward* Sebagai Moderasi Perspektif *Maqāsid al-sharīah*".

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer yaitu berupa angket atau kuisioner yang merupakan jawaban langsung dari responden. Populasi adalah kumpulan dari objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk bahan penelitian. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki dalam populasi, dan sampel pada penelitian ini sebanyak 70 karyawan BSI.

HASIL PENELITIAN

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil pengujian menggunakan analisis regresi linier berganda menunjukkan hubungan antara variabel X1, X2, X3 dengan Y, adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. 1 Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	16.579	2.475		6.698	.000	
	Manajemen Kinerja (X1)	-.063	.129	-.058	-.493	.624	
	Pelatihan (X2)	.026	.120	.027	.216	.830	
	Budaya Organisasi (X3)	.294	.093	.400	3.161	.002	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer, olah data IBM SPSS 25, 2023

Koefisien regresi bertanda negatif dan positif yang berarti bahwa ada hubungan yang negatif dan positif terhadap kinerja karyawan BSI perspektif *maqāsid al-sharīah* Nilai konstanta sebesar 16.579 yang berarti bahwa adanya manajemen kinerja, pelatihan dan budaya organisasi maka nilai variabel kinerja karyawan adalah sebesar 16.579.

2. Uji Hipotesis

a. Uji parsial (Uji T)

Uji t test bertujuan untuk mengetahui apakah dari persamaan model regresi yang terbentuk secara parsial variabel-variabel bebas manajemen kinerja (X1), pelatihan (X2) dan budaya organisasi(X3), terhadap kinerja karyawan BSI perspektif *maqāsid al-sharīah*. Jika nilai sig. < 0,05 atau t hitung > t table maka terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.

Tabel 1. 2 Uji T

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	16.579	2.475		6.698	.000
	Manajemen Kinerja (X1)	-.063	.129	-.058	-.493	.624
	Pelatihan (X2)	.026	.120	.027	.216	.830
	Budaya Organisasi (X3)	.294	.093	.400	3.161	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer, olah data IBM SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil data uji parsial (uji t) pada tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Pengaruh manajemen kinerja terhadap kinerja karyawan BSI perspektif *Maqāsid al-sharīah*.
Dari tabel koefisien di atas diperoleh nilai t_{hitung} yaitu $-0,493$ sedangkan t_{tabel} pada tabel t-test yaitu $1,668$. Variabel manajemen kinerja memiliki nilai pada $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai sig $> 0,05$ yaitu $-0,493 < 1,668$ dan $0,624 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa manajemen kinerja berpengaruh negatif secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) perspektif *maqāsid al-sharīah*.
- 2) Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan BSI perspektif *Maqāsid al-sharīah*.
Dari tabel koefisien di atas diperoleh nilai t_{hitung} yaitu $0,216$, sedangkan t_{tabel} pada t-test yaitu $1,668$. Variabel pelatihan memiliki nilai pada $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai sig $> 0,05$ yaitu $0,216 < 1,668$ dan $0,830 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh negatif secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) perspektif *maqāsid al-sharīah*.
- 3) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BSI perspektif *Maqāsid al-sharīah*.
Dari tabel koefisien di atas diperoleh nilai t_{hitung} yaitu $3,161$ sedangkan t_{tabel} pada t-test yaitu $1,668$. Variabel budaya organisasi memiliki nilai pada $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai sig $> 0,05$ yaitu $3,161 > 1,668$ dan $0,002 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) perspektif *maqāsid al-sharīah*.

b. Uji simultan (F)

Untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas dalam penelitian ini berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat secara bersama-sama yaitu dengan membandingkan nilai F table dengan F hitung.

Tabel 1. 3 Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20.397	3	6.799	4.173	.009 ^b
	Residual	107.546	66	1.629		
	Total	127.943	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X3), Manajemen Kinerja (X1), Pelatihan (X2)

Sumber: Data primer, olah data IBM SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil dari uji F pada tabel ANOVA didapat F test hitung sebesar 4.173 dengan F_{tabel} sebesar 3,134 sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $4.173 > 3,134$. Sedangkan nilai signifikan diperoleh $0.009 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel manajemen kinerja, pelatihan dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) perspektif *maqāsid al-sharīah*.

c. Uji koefisien determinan (R²)

Koefisien determinan bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam merangkai variabel terikat atau mengetahui presentase pengaruh variabel-variabel bebas terhadap bariabel terikat.

Tabel 1. 4 Uji R

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.399 ^a	.159	.121	1.277

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X3), Manajemen Kinerja (X1), Pelatihan (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer, olah data IBM SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil dari tabel datas menunjukkan bahwa nilai R square sebesar 0,159 artinya variabel independen manajemen kinerja, pelatihan dan budaya organisasi dapat menjelaskan terhadap variabel dependen kinerja karyawan sebesar 15,9%, dan sisanya sebesar 84,1% dipengaruhi oleh variabel diluar model.

3. Uji Moderated Regression Analysis(MRA)

Tabel 1. 5 Uji T MRA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.149	1.373		12.486	.000
	Manajemen*Reward	-.001	.006	-.031	-.215	.830
	pelatihan*Reward	.003	.006	.071	.442	.660
	Budaya organisasi*Reward	.012	.005	.445	2.610	.011

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer, olah data IBM SPSS 25, 2023

Tabel 1. 6 Uji F MRA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29.388	3	9.796	6.560	.001 ^b
	Residual	98.555	66	1.493		
	Total	127.943	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya organisasi*Reward, Manajemen*Reward, pelatihan*Reward

Sumber: Data primer, olah data IBM SPSS 25, 2023

Hasil pengujian yang telah dilakukan di atas menunjukkan bahwa:

a. *Reward* memoderasi pengaruh manajemen kinerja terhadap kinerja karyawan BSI perspektif *maqāsid al-sharīah*

Berdasarkan hasil tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *reward* tidak dapat memoderasi manajemen kinerja terhadap kinerja karyawan BSI perspektif *maqāsid al-sharīah* dengan nilai koefisien regresi perkalian manajemen kinerja (X1) dengan *reward* (Z) atau (X1Z) sebesar -0.215 dan nilai signifikansi 0.830. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *reward* tidak dapat memoderasi pengaruh manajemen kinerja terhadap kinerja karyawan BSI Perspektif *maqāsid al-sharīah*.

b. *Reward* memoderasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan BSI perspektif *maqāsid al-sharīah*.

Berdasarkan hasil tabel 1.5 menunjukkan bahwa nilai *reward* tidak dapat memoderasi pelatihan terhadap kinerja karyawan BSI perspektif *maqāsid al-sharīah*

dengan nilai koefisien regresi perkalian pelatihan (X2) dengan reward (Z) atau (X2Z) sebesar -0.442 dan nilai signifikansi 0.660 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa *reward* tidak dapat memoderasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan BSI Perspektif *maqāṣid al-sharīah*.

c. *Reward* memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BSI perspektif *maqāṣid al-sharīah*

Berdasarkan hasil tabel 1.5 menunjukkan bahwa nilai *reward* tidak dapat memoderasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BSI perspektif *maqāṣid al-sharīah* dengan nilai koefisien regresi perkalian budaya organisasi (X3) dengan reward (Z) atau (X3Z) sebesar 2.610 dan nilai signifikansi $0,011$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *reward* tidak dapat memoderasi budaya organisasi kinerja terhadap kinerja karyawan BSI Perspektif *maqāṣid al-sharīah*.

d. *Reward* memoderasi pengaruh manajemen kinerja, pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BSI perspektif *maqāṣid al-sharīah*.

Hasil pengujian pada tabel 1.6, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi $0.001 > 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel *reward* dapat memoderasi pengaruh variabel manajemen kinerja, pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BSI perspektif *maqāṣid al-sharīah*.

Pembahasan

1. Pengaruh manajemen kinerja terhadap kinerja karyawan BSI Perspektif *maqāṣid al-sharīah*

Berdasarkan hasil pengujian dari tabel 1.2, diperoleh nilai t hitung sebesar $-0,493 < 1,668$ dan nilai signifikansi $0,624 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel manajemen kinerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan BSI perspektif *maqāṣid al-sharīah*.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ares & Yona, 2021) yang menyimpulkan bahwa penerapan manajemen kinerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Alimuddin, 2019) menunjukkan hasil bahwa manajemen kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu hasil penelitian ini juga sejalan oleh penelitian yang dilakukan (Aris & Ilona, 2020) bahwa Kinerja karyawan Kantor Pusat Bank Nagari tidak dipengaruhi signifikan oleh manajemen kinerja.

Penelitian ini menjelaskan bahwa manajemen kinerja pada kinerja karyawan BSI perspektif *maqāṣid al-sharīah* masih rendah dan tidak ada pengaruh positif di dalamnya. Mengacu pada penelitian sebelumnya bahwa adanya sistem manajemen kinerja di suatu organisasi digunakan untuk menselaraskan tujuan anggota organisasi dan tujuan organisasi (Norman & Kabwe, 2015). Sehingga untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik, perusahaan harus membuat suatu sistem manajemen kinerja yang efektif agar kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan mampu terealisasi dengan mudah. Hal tersebut juga belum sesuai dengan kinerja karyawan BSI perspektif *maqāṣid al-sharīah* terutama pada tujuan *hifzu al-*

nafs (menjaga jiwa/diri), dimana karyawan memiliki hak untuk mendapatkan keadilan pada dirinya yang diberikan perusahaan untuk memenuhi kebutuhannya dalam menunjang pekerjaan. Misalnya dengan pemberian imbalan yang adil kepada pegawai, mungkin hal tersebut dapat memotivasi serta memberikan semangat dalam bekerja.

Dalam manajemen kinerja karyawan, ada beberapa perusahaan yang menerapkan sistem penghargaan bagi karyawan yang berprestasi. Memang hal ini akan berdampak baik bagi kinerja karyawan karena dapat membangun semangat dalam bekerja. Akan tetapi, ada dampak negatif yang diberikan yaitu persaingan yang bisa saja tidak sehat antar karyawan sehingga dapat memperkeruh suasana lingkungan kerja.

2. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan BSI perspektif *maqāsid al-sharīah*

Berdasarkan hasil pengujian dari tabel 1.2, diperoleh nilai t hitung sebesar $0,216 < 1,668$ dan nilai signifikansi $0,830 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel pelatihan secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan BSI perspektif *maqāsid al-sharīah*.

Hal ini menjelaskan bahwa pelatihan tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BSI perspektif *maqāsid al-sharīah*. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Safitri, 2019) bahwa pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tarigan, 2018) memberikan hasil yang menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan tidak signifikan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh (Wicaksono, 2019) menyimpulkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan bahwa pada dasarnya karyawan sangat membutuhkan potensi khusus yang mendukung *job description*, sehingga kompetensi dianggap lebih penting dari pelatihan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan yang dilakukan BSI pada karyawan masih rendah. Mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Gary Dessler dalam (Tandranata & Setiawan, 2016) proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka sehingga pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan perusahaan kurang baik dalam menganalisis kebutuhan pelatihan yang diperlukan karyawan.

Hasil penelitian ini juga didukung penelitian yang dilakukan oleh (Andayani & Hirawati, 2021) yang memberikan hasil bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karena perusahaan tidak melakukan pelatihan secara menyeluruh. Artinya perusahaan hanya melakukan pelatihan kepada beberapa bagian atau hanya kepada manajer setiap bagian sehingga tidak semua karyawan mendapatkan program pelatihan, maka hal ini menjadi perhatian bagi BSI untuk memberikan program pelatihan bagi seluruh karyawannya.

Hal tersebut juga belum sesuai dengan kinerja karyawan BSI perspektif *maqāṣid al-sharīah* terutama pada tujuan *hifzu aql* (menjaga akal) yaitu karyawan memiliki hak untuk menjaga akalnya atau pengetahuan yang dapat diperoleh melalui berbagai program pelatihan, sehingga dalam pemberian program pelatihan tersebut karyawan dapat dengan mudah dan terlatih untuk mengerjakan pekerjaannya secara profesional. Sehingga ini menjadi sebuah perhatian bagi BSI untuk lebih memperhatikan lagi pada pemberian pelatihan secara menyeluruh pada setiap bagian untuk membentuk para karyawan lebih terlatih lagi.

3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BSI perspektif *maqāṣid al-sharīah*

Berdasarkan hasil pengujian dari tabel 1.2, diperoleh nilai t hitung sebesar $3.161 > 1.668$ dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya koefisien regresi pada variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BSI perspektif *maqāṣid al-sharīah*.

Hal ini menjelaskan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BSI perspektif *maqāṣid al-sharīah*. Dimana hasil penelitian ini sejalan dan mendukung penelitian yang dilakukan (Muis et al., 2018) memberikan hasil bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian (Munandar et al., 2020) menyatakan bahwa secara signifikan terdapat pengaruh antara budaya organisasi sebagai peningkatan kinerja karyawan,

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat budaya organisasi pada kinerja karyawan BSI tinggi. Hal ini diperkuat dengan pernyataan (Pacanowsky & O'Donnell Trujillo, 1983) dalam (Widowati, 2013) bahwa budaya bukanlah sesuatu yang dimiliki organisasi, tetapi organisasi itu sendiri adalah budaya. Sehingga budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif. Dengan penerapan budaya organisasi yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi karena karyawan akan melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan dan standar yang telah ditetapkan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh (Amanda et al., 2017) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun.

Adanya budaya dalam sebuah perusahaan akan menjadikan karyawan yang ada didalamnya itu menjadi sangat terarah dan disiplin karena budaya yang diterapkan oleh perusahaan itu sendiri sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada didalam perusahaan tersebut, jika budaya yang ada di dalam perusahaan tersebut sudah diterapkan dengan baik, maka kinerja yang dilakukan oleh karyawan dalam mencapai tujuan yang telah dicapainya itu akan lebih maksimal hasilnya. Dengan budaya organisasi yang diterapkan berupa pemberian penilaian kerja dan melakukan evaluasi kerja di setiap bulan akan menjadikan karyawan lebih meningkatkan lagi pada performa kerjanya.

Hal tersebut juga sudah sesuai dengan kinerja karyawan BSI perspektif *maqāsid al-sharīah* terutama pada tujuan *hifzu nafz* (menjaga jiwa/diri) dan *hifzu aql* (menjaga akal), dimana karyawan mendapat hak dalam dirinya untuk terus memperbaiki kinerjanya dengan melakukan kebiasaan baik dalam perusahaan dan juga tetap mendapat sebuah masukan melalui penilai serta evaluasi kerja untuk terus berupaya memaksimalkan pekerjaannya.

4. Pengaruh manajemen kinerja (X1), pelatihan (X2), dan budaya organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan BSI perspektif *maqāsid al-sharīah*.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 1.3 di atas diperoleh nilai F hitung sebesar $4.173 > 3,134$ dan nilai Sig. $0,009 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F hitung 4.173 lebih besar dari F table $3,134$ dan nilai Sig. 0.009 lebih kecil dari $0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya dari variabel-variabel bebas manajemen kinerja (X1), pelatihan (X2) dan budaya organisasi (X3), dan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BSI perspektif *maqāsid al-sharīah* (Y).

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa semakin tinggi manajemen kinerja, pelatihan dan budaya organisasi yang diterapkan pada karyawan BSI secara bersama-sama akan memberikan pengaruh kinerja karyawan BSI perspektif *maqāsid al-sharīah*. Hal ini sejalan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Kasmir dalam (Wijaya & Fauji, 2021), faktor yang pertama yaitu desain pekerjaan atau manajemen kinerja dapat digambarkan sebagai Bank Syariah Indonesia yang memiliki penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional sehingga dapat mencapai sebuah hasil kerja yang tersusun dan terarah. Faktor selanjutnya yaitu pengetahuan maupun pengetahuan khusus yang diperoleh melalui serangkaian pelatihan atau pembelajaran pada karyawan yang diberikan oleh perusahaan Bank Syariah Indonesia untuk menghasilkan sebuah kinerja karyawan yang optimal dengan segala pengetahuan yang dimiliki, dan faktor yang terakhir yaitu budaya organisasi pada Bank Syariah Indonesia untuk membentuk perilaku staf atau karyawan dengan mendorong pencampuran *core values* dan perilaku yang diinginkan sehingga memungkinkan organisasi bekerja dengan lebih efisien dan efektif meningkatkan konsistensi, menyelesaikan konflik dan memfasilitasi koordinasi dan kontrol, sehingga seluruh karyawan dapat memberikan peningkatan kinerja secara bersama-sama.

Hal ini membuktikan dengan pemberian manajemen kinerja, pelatihan dan budaya organisasi secara bersama-sama akan memberikan pengaruh baik pada kinerja karyawan perspektif *maqāsid al-sharīah*, terutama pada tujuan *maqāsid al-sharīah* itu sendiri yaitu *hifzu nafz* (menjaga jiwa/diri) setiap karyawan memiliki hak untuk menjaga dirinya melalui pemberian manajemen kinerja yang mana perusahaan telah memenuhi kebutuhan setiap karyawan untuk menunjang pekerjaan, selain itu juga *hifzu nafz* juga dapat diperoleh dengan adanya budaya organisasi yang diterapkan pada perusahaan yaitu dengan melakukan penilaian kerja dan evaluasi yang nantinya karyawan akan selalu menjaga performa kinerja yang baik, *hifzu aql* (menjaga akal)

yang mana karyawan juga memiliki hak untuk mendapatkan sebuah pembelajaran atau pelatihan untuk membentuk karyawan yang memiliki pemahan yang baik serta sikap profesional dalam pekerjaan yang akan meningkatkan pada kinerjanya, dan *hifzu mal* (menjaga harta) sehingga dengan pemberian manajemen kinerja, pelatihan dan budaya organisasi maka karyawan akan memiliki kinerja baik dan kemudian mendapat gaji sesuai dengan apa yang dikerjakan yaitu dengan hasil yang baik dan dapat memberi manfaat bagi sesama.

5. Reward memoderasi pengaruh manajemen kinerja terhadap kinerja karyawan BSI perspektif *maqāsid al-sharīah*

Hasil pengujian pada tabel 1.5, menunjukkan bahwa *reward* tidak dapat memoderasi manajemen kinerja terhadap kinerja karyawan BSI perspektif *maqāsid al-sharīah* dengan nilai koefisien regresi perkalian manajemen kinerja dan *reward* ($X1Z$) sebesar -0.215 dan nilai signifikansi sebesar $0.830 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *reward* tidak dapat memoderasi pengaruh manajemen kinerja terhadap kinerja karyawan BSI perspektif *maqāsid al-sharīah*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Efendi & Utami, 2022) mendapatkan hasil bahwa kompensasi tidak memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap produktifitas karyawan PT. BAS Samarinda. Dan hasil penelitian ini juga sejalan oleh penelitian yang dilakuakan (Septyandini, 2019) yang menyimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan *reward* yang memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap *reward*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi atau *reward* dapat dinyatakan sebagai variabel yang memiliki potensi untuk menjadi variabel moderasi, namun interaksi antara manajemen kinerja dan *reward* belum mampu memperkuat pengaruh manajemen kinerja terhadap kinerja karyawan BSI perspektif *maqāsid al-sharīah*. Kondisi ini dapat terjadi oleh karena antara *reward* atau kompensasi dan manajemen kinerja belum merupakan satu kesatuan yang memiliki keterkaitan yang erat satu sama lain.

Hal ini diindikasikan oleh pengaruh *reward* atau kompensasi yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan menganggap bahwa dengan pemberian manajemen kinerja berupa melengkapi kebutuhan kerja merupakan sesuatu yang dapat meningkatkan kinerja tanpa adanya pemberian *reward* didalamnya, karena pemberian *reward* dapat menimbulkan persaingan yang tidak sehat serta menimbulkan rasa iri pada setiap karyawan. Sehingga hal ini akan menghasilkan kinerja karyawan yang tidak sesuai dengan *maqāsid al-sharīah* yaitu pada *hifzu nafs* (menjaga jiwa/diri), *hifzu aql* (menjaga akal), *hifzu din* (menjaga agama) dan *hifzu mal* (menjaga mal) karena segala yang dikerjakan dan hasil dari sebuah pekerjaan diperoleh dengan cara yang tidak sehat serta menyimpan rasa iri.

6. Reward memoderasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan BSI perspektif *maqāsid al-sharīah*

Hasil pengujian pada tabel 1.5, menunjukkan bahwa *reward* tidak dapat memoderasi pelatihan terhadap kinerja karyawan BSI perspektif *maqāsid al-sharīah*

dengan nilai koefisien regresi perkalian pelatihan dan reward (X2Z) sebesar 0.442 dan nilai signifikansi $0.660 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *reward* tidak dapat memoderasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan BSI perspektif *maqāsid al-sharīah*.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh (Rifqi & Asyuti, 2021) yang disimpulkan bahwa kompensasi memoderasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fitriani et al., 2019) dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial tidak memoderasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja pemeriksa pajak.

Hasil penelitian ini menandakan bahwa kompensasi atau *reward* dapat dinyatakan sebagai variabel yang memiliki potensi untuk menjadi variabel moderasi tetapi interaksi antara pelatihan dan *reward* belum mampu menguatkan pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan BSI. *Reward* yang diterima oleh karyawan ini tidak memoderasi hubungan pelatihan dengan kinerja karyawan BSI perspektif *maqāsid al-sharīah*, hal ini karena tanggung jawab yang merupakan sikap profesional dalam sebuah pekerjaan telah ajarkan atau bentuk melalui program pelatihan yang diberikan organisasi, sehingga karyawan akan tetap melakukan pekerjaannya tanpa harus ada pemberian *reward* atau penghargaan.

Hal ini juga tidak sesuai dengan kinerja karyawan BSI perspektif *maqāsid al-sharīah* yaitu pada *hifzu din* (menjaga agama) dan *hifzu nafs* (menjaga jiwa/diri) yang mana hasil dari sebuah pekerjaan yang telah diberikan berbagai program kegiatan tidak harus diberikan *reward* karena akan menimbulkan rasa pamrih dan tidak ikhlas atas apa yang sudah menjadi tanggung jawab.

7. Reward memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BSI perspektif *maqāsid al-sharīah*.

Hasil pengujian pada tabel 1.5, menunjukkan bahwa *reward* dapat memoderasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BSI perspektif *maqāsid al-sharīah* dengan nilai koefisien regresi perkalian budaya organisasi dan *reward* (X3Z) sebesar 2.610 dan nilai signifikansi sebesar $0,011 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan *reward* tidak dapat memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BSI perspektif *maqāsid al-sharīah*.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Irgyiansyah et al., 2020) bahwa kompensasi moderasi memperkuat antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Namun penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lina, 2014) bahwa sistem *reward* tidak mempengaruhi hubungan antara kepemimpinan dan budaya organisasi dengan kinerja pegawai Biro UMSU. Hasil penelitian ini sesuai dengan uraian yang dikemukakan oleh (Muhammad Busro, 2018) sistem *reward* adalah hadiah atau penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah di capai. Hal ini mengindikasikan semakin tinggi *reward* yang diberikan dengan budaya organisasi yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Ketika budaya organisasi yang baik dan adanya *reward* dalam

bekerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat terpenuhinya tujuan suatu perusahaan. Sebaliknya, apabila suatu perusahaan tidak memiliki budaya organisasi dan *reward* yang baik maka kinerja karyawan akan menjadi tidak optimal.

Hal ini juga tidak sesuai dengan kinerja karyawan BSI perspektif *maqāsid al-sharīah* yaitu pada *hifzu nafs* (menjaga jiwa/diri) untuk memberikan hak pada dirinya dengan menciptakan kualitas kinerja yang baik karena adanya budaya organisasi yang diikuti merupakan sebuah budaya yang tidak tepat untuk memberikan hasil pada performa kerjanya.

8. Reward memoderasi pengaruh manajemen kinerja, pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BSI perspektif *maqāsid al-sharīah*.

Hasil pengujian pada tabel 1.5, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi $0.001 < 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel *reward* dapat memoderasi pengaruh variabel manajemen kinerja, pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BSI perspektif *maqāsid al-sharīah*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi atau *reward* dapat dinyatakan sebagai variabel yang memiliki potensi untuk menjadi variabel moderasi. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Mondy & Martocchio, 2016) dalam (Ayu & Widani, 2018) menyatakan bahwa kompensasi adalah total dari semua imbalan individual yang diberikan kepada pegawai sebagai balasan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan untuk organisasi. Jadi, dapat disimpulkan bahwa *reward* dapat memperkuat pengaruh antara manajemen kinerja, pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BSI perspektif *maqāsid al-sharīah*. Karena dengan pemberian *reward* terhadap manajemen kinerja yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan, kemudian mengikuti program pelatihan guna menumbuhkan sikap profesional dalam pekerjaan, serta memiliki budaya organisasi yang baik berupa penilaian kerja dan evaluasi kerja yang diberikan setiap bulan, akan memberikan dampak positif dan baik terhadap kinerja karyawan BSI perspektif *maqāsid al-sharīah* karena karyawan semakin semangat dan merasa dihargai atas apa yang telah dikerjakan untuk perusahaan.

Penelitian ini juga sesuai dengan kinerja karyawan BSI perspektif *maqāsid al-sharīah*, terutama pada *hifzu din* (menjaga agama), *hifzu nafs* (menjaga jiwa/diri), *hifzu aql* (menjaga akal), *hifzu mal* (menjaga akal) dan *hifzu nasl* (menjaga keturunan). Sehingga kinerja karyawan yang dilakukan memberikan hasil yang baik dan *reward* yang diperoleh didapat dari kerja keras yang sungguh-sungguh.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini mengenai pengaruh manajemen kinerja, pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BSI dengan variabel *reward* sebagai moderasi perspektif *maqāsid al-sharīah*, maka mendapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel manajemen kinerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan BSI perspektif *maqāsid al-sharīah*, hasil

tersebut didapat dari uji t bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ $-0,493 < 1,668$ dan nilai sig $0,624 > 0,05$.

2. Variabel pelatihan secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan BSI perspektif *maqāṣid al-sharīah*, hasil tersebut didapat dari uji t bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai sig $> 0,05$ yaitu $0,216 < 1,668$ dan $0,830 > 0,05$.
3. Variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BSI perspektif *maqāṣid al-sharīah*, hasil tersebut didapat dari uji t bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai sig $> 0,05$ yaitu $3,161 > 1,668$ dan $0,002 < 0,05$.
4. Variabel manajemen kinerja, pelatihan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan BSI perspektif *maqāṣid al-sharīah*, hasil tersebut didapat dari uji F dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $4,173 > 3,134$.
5. Variabel *reward* tidak dapat memoderasi pengaruh manajemen kinerja terhadap kinerja karyawan BSI perspektif *maqāṣid al-sharīah*. Dengan demikian variabel *reward* tidak dapat dijadikan sebagai variabel moderasi, hasil tersebut didapat dari persamaan pertama pada uji MRA dengan hasil $-0,215$ dan nilai signifikasi $0,830$.
6. Variabel *reward* tidak dapat memoderasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan BSI perspektif *maqāṣid al-sharīah*. Dengan demikian variabel *reward* tidak dapat dijadikan sebagai variabel moderasi, hasil tersebut didapat dari persamaan pertama pada uji MRA dengan hasil $0,442$ dan nilai signifikasi $0,660$.
7. Variabel *reward* tidak dapat memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BSI perspektif *maqāṣid al-sharīah*. Dengan demikian variabel *reward* tidak dapat dijadikan sebagai variabel moderasi, hasil tersebut didapat dari persamaan pertama pada uji MRA dengan hasil $2,610$ dan nilai signifikasi $0,011$.
8. Variabel *reward* secara simultan dapat memoderasi pengaruh variabel manajemen kinerja, pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BSI perspektif *maqāṣid al-sharīah*, hasil tersebut didapat dari persamaan kedua yaitu untuk melihat secara simultan pada uji MRA dengan hasil $6,560$ dan nilai signifikasi $0,001$.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, I., Saputra, H. E., & Imanda, A. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Di Pt. Jasaraharja Putra Cabang Bengkulu. *Profesional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 6(1), 42–60. <https://doi.org/10.37676/profesional.v6i1.837>
- Ajwan, L. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. In *Universitas Islam Negeri Sumatera Utara*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Alhusain, A. S. (2021). Bank Syariah Indonesia: Tantangan dan Strategi dalam

- Mendorong Perekonomian Nasional. *Info Singkat: Bidang Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 13(3), 19–24.
- Alimuddin, A. (2019). Peran Sistem Manajemen Kinerja, Kompetensi Pegawai dan Promosi Jabatan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Arasy. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 17(51), 69–82. <https://pdfs.semanticscholar.org/5e57/ab1228be85a7b292cfaa3980e690fb6a8f23.pdf>
- Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 6(1), 1. <https://doi.org/10.25273/jap.v6i1.1289>
- Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 11. <https://doi.org/10.31599/jmu.v3i2.982>
- Anugrahadi, Y. D. (2019). Mengetahui Pengaruh Kinerja Islam Terhadap Motivasi Islam, Komitmen Islam, Dan Pelatihan Islam Pada Karyawan Pt. Asuransi Takaful Keluarga Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 6(11), 2252–2271.
- Apriliansa, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. *Forum Ekonomi*, 23(4), 804–812. <https://online-journals.org/index.php/i-jet/article/view/12525/6893>
- Ares, & Yona, M. (2021). Penerapan Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *JMOB*, 1(3), 408–416.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *JURNAL MANAJEMEN & BISNIS*, 3(2), 1–46. <http://journal.stainkudus.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/1268/1127>
- Arikunto, S. (2006). *Manajemen Penelitian* (edisi Revi). Penerbit Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian: ,suatu pendekatan praktik* (Edisi Revi). PT Renika Cipta.
- Aris, F., & Ilona, D. (2020). Pengaruh Sistem Manajemen Kinerja (SMK), Kompetensi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat Bank Nagari. *SiNMag* 6, 4(1), 96–106.
- Atikah, I., Maimunah, M., & Zainuddin, F. (2021). Penguatan Merger Bank Syariah BUMN dan Dampaknya Dalam Stabilitas Perekonomian Negara. *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I*, 8(2), 515–532. <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v8i2.19896>
- Ayu, I., & Widani, P. (2018). Impact of human resources management practice on employee satisfaction and customer satisfaction (case study smes in bali, indonesia). *Ijsegce*, 1(1), 56–62. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.1234/ijsegce.v1i1.16>
- Baharun. (2016). Manajemen kinerja dalam meningkatkan competitive advantage pada lembaga pendidikan islam. *Jurnal At-Tajdid*, 5(2), 243–262.
- Bank Syariah Indonesia. (2021). *Sejarah Perseroan*. BSI Bank Syariah Indonesia.

- https://ir.bankbsi.co.id/corporate_history.html
- Basuki, A. T., & Prawoto, N. (2017). *Analisis Regresi Dalam penelitian Ekonomi dan Bisnis: Dilengkapi Aplikasi SPSS dan EVIEWS* (1st ed.). Rajawali Press.
- BUMN, S. pers. (2020). Menteri Erick Thohir: Proses Bersejarah Lahirnya Bank Syariah Nasional Berkaliber Global Dimulai. *KemenBUMN*.
<https://bumn.go.id/media/press-conference/menteri-erick-thohir-proses-bersejarah-lahirnya-bank-syariah-nasional-berkaliber-global-dimulai>
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Prenadamedia Group.
- Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur Dan ...*, 1(2), 160–167.
<http://jurnal.umb.ac.id/index.php/jems/article/view/920>
- Efendi, A., & Utami, E. (2022). Bagaimana Kompensasi Memoderasi Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktifitas Kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19(3), 487–496. <https://doi.org/10.29264/jkin.v19i3.11504>
- Evanita, L. (2013). Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Dan Kinerja Karyawan RSUD Lubuk Sikaping. In *Universitas Esa Unggul*. universitas esa unggul.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 61–66.
<https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>
- Febriyanti, N., & Ihsani, A. F. A. (2019). Development Strategy of Human Resource Management For Millennial Generation. *AFEBI Management and Business Review*, 4(2), 91. <https://doi.org/10.47312/ambr.v4i2.270>
- Ferdian, A., & Devita, A. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(2), 187–193. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i2.3657>
- Firmansyah, R. (2018). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepemimpinan sebagai variabel moderasi (studi pada pt. Angkasa pura i (persero) cabang juanda)*. Universitas Brawijaya Malang.
- Fitriani, Ratnawati, V., & Silfi, A. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak pada Kanwil DJP Riau dengan Kompensasi Finansial sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 27(1), 101–111.
- Genoveva, V. (2021). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan. *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora Dan Politik*, 1(4), 396–410.
<https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i4>
- Ghazali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 21 Update Pls Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, A. (2020). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Serta Motivasi Kerja*

Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kuantan Singingi (Vol. 8, Issue 75) [universitas islam negeri syarif kasim riau].

- Habudin. (2020). Budaya Organisasi. *Literasi Pendidikan Nusantara*, 1(1), 23–32.
- Hafshah, K. A. (2022). *Tafsir Al-Muyasar Surat Al-Jumu'ah Ayat 2*. Ibnu Umar Islamic School. <https://ibnuumar.sch.id/tafsir-al-muyasar-surat-al-jumuah-ayat-2/>
- Hasibuan, O. S. S. A., Efendi, E., Priyojadmiko, E., Butarbutar, M., Purba, S., Karwanto, K., Silalahi, M., Hidayatulloh, A. N., & Muliana. (2020). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi* (J. Mimarmata (ed.)). Yayasan Kita Menulis. [https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=0kX8DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=teori+manajemen+kinerja&ots=RkCUMb2mPg&sig=Sf3s9LYuTbsTiQpS-NmV9rFCNvQ&redir_esc=y#v=onepage&q=teori manajemen kinerja&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=0kX8DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=teori+manajemen+kinerja&ots=RkCUMb2mPg&sig=Sf3s9LYuTbsTiQpS-NmV9rFCNvQ&redir_esc=y#v=onepage&q=teori%20manajemen%20kinerja&f=false)
- Hasmin, & Nurung, J. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)* (M. R. Naim (ed.)). Mitra Cendikia Media.
- Hendra. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan [Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan]. In *UMSU* (Vol. 3, Issue 3). <https://doi.org/10.32493/smk.v3i3.7097>
- Hidayat, R., & Wijaya, C. (2017). Ayat-Ayat Al-qur'an Tentang Manajemen Pendidikan Islam. In A. Zein (Ed.), *Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia* (pertama). Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI). [http://repository.uinsu.ac.id/2835/1/Ayat Al Quran TTg Manajemen.pdf](http://repository.uinsu.ac.id/2835/1/Ayat%20Al%20Quran%20Ttg%20Manajemen.pdf)
- Hutagalung, M. W. R. (2019). Pengaruh Non Performing Financing Dan Dana Pihak Ketiga Terhadap Return On Asset Dimoderasi Oleh Variabel Inflasi. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Keislaman*, 7(1), 146–161. <https://doi.org/https://doi.org/10.24952/masharif.v7i1.1702>
- Hutajulu, S. M., & Supriyanto. (2013). Tinjauan pelaksanaan pelatihan dan pengembangan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 02, 30–39.
- Ilahi, M. W. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gapura Cabang Pekanbaru [Universitas Islam Riau]. In *UI Riau* (Vol. 8, Issue 75).
- Indah, P. P. A. P., Rahmawati, P. I., & Andiani, N. D. (2019). Pengaruh Sistem Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Trainee Di Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 2(1), 41. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v2i1.22087>
- Indra. (2016). Maqāṣid Asy-Syarī'ah Menurut Muhammad Aṭ-Ṭāhir Bin 'Āsyūr. In *WARAQAT: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman* (Vol. 2, Issue 1). <https://doi.org/10.51590/waraqat.v2i1.45>
- Irgyiansyah, M., Hadji, A., & Sjahrudin, H. (2020). Peran Moderasi Kompensasi Dalam Menjelaskan Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Pt Pos Indonesia Persero Makassar Tahun 2019-2020)". *Niagawan*, 9(1), 20–27.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap

- Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66-79.
<https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Juwita, R. (2019). Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pada Pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir. *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*, 2(1), 1-11.
- Koesmono, H. T. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol.7(2),162-179.
<https://doi.org/https://doi.org/10.9744/jmk.7.2.pp.%20171-188>
- Kurniasari, P., Ni'mah, A., & Fadlullah Hana, K. (2022). Analisis Sinkronisasi Budaya Kerja Sumber Daya Manusia Pada Bank Syariah Indonesia Setelah Merger. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 4(1), 31-41.
<https://doi.org/10.24239/jiebi.v4i1.91.31-41>
- LAJNAH Pentashihan Mushaf Al-Qur'an. (2023). *Qur'an Kemenag*. Qur'an Kemenag.
<https://quran.kemenag.go.id/>
- Liana, L. (2009). Analisis Regresi dengan Variabel Moderating dan Intervening. *Jurnal Teknologi Informasi DINAMIK*, XIV(2), 90-97.
- Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14(1), 77-97.
- Listiani, T. (2015). Manajemen Kinerja, Kinerja Organisasi serta Implikasinya Terhadap Kualitas Pelayanan Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Ilmu Administrasi*, VIII(3), 312-321.
<http://jia.stialanbandung.ac.id/index.php/jia/article/viewFile/293/268>
- Lp2m. (2021). *Pengertian Desain Penelitian, Karakteristik dan Jenisnya*. Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat Universitas Medan Area.
<https://lp2m.uma.ac.id/2021/12/10/pengertian-desain-penelitian-karakteristik-dan-jenisnya/>
- M.Akob. (2018). Analisis etika kerja islam, budaya organisasi, (studi empiris pada karyawan perbankan syariah di indonesia). *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 1(1), 80-101.
- Ma'arif, M. S., & Kartika, L. (2021). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia Impleentasi Menuju Organisasi Berkelanjutan*. IPB Press.
https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=yTcvEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=buku+manajemen+kinerja+pada+pengembangan+sdm&ots=QKwwlWgZx-&sig=O2kbLZGTB00bG4M1gS45UPdOiSw&redir_esc=y#v=onepage&q=buku+manajemen+kinerja+pada+pengembangan+sdm&f=false
- Maharani, J., Diana, I. N., & Rofiq, A. (2022). Pemikiran Ibnu Asyur Tentang Maqashid Syariah Dalam Ekonomi Kontemporer. *Jurna Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(03), 2495-2500.
- Mamat. (1996). Teori dan Konsep Manajemen. In *MODUL*.

- Mangkunegara, P. A. (2011). *Evaluasi Kinerja SDM* (cetakan k). Refika Aditama.
- Marga, Y. K. (2016). Pengaruh Pelatihan, Kecerdasan Emosional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pelayaran Tempuran Emas Surabaya. *E - Jurnal Manajemen Kinerja*, 3, 57–63.
- Marginingsih, R. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Profitabilitas Bank Umum Syariah Di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 6(8), 1607. <https://doi.org/10.20473/vol6iss20198pp1607-1619>
- Marsudi, A. S., & Widjaja, Y. (2019). Industri 4.0 dan Dampaknya Terhadap Financial Technology serta Kesiapan Tenaga Kerja Di Indonesia. *Ikraith Ekonomika*, 2(2), 1–10.
- Maulana, R. A., & Luterlean, B. S. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Agraria Dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung. *E-Proceeding of Management*, 8(4), 3584–3594.
- Mei, T. S., Yahya, K. K., & Teong, L. K. (2016). Budaya Organisasi: Konsep Dan Perspektif. *Proceedings of The ICECRS*, 1(1), 631–636. <https://doi.org/10.21070/picccrs.v1i1.534>
- Melindasari, D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(9). <http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i9>.
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Riset Manajmen Dan Bisnis (JRMB)*, 4(1), 119–126.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Munandar, W. A., Samsudin, A., & Komariah, K. (2020). Penerapan Budaya Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada CV. Desain & Bangunan Sukabumi. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 8(1), 28. <https://doi.org/10.23887/ekuitas.v8i1.24412>
- Ni Kadek Suryani, & FoEh, J. (2019). *Manajemen sumber daya manusia, tinjauan praktis aplikatif*. Nilacakra. <https://www.semanticscholar.org/paper/e2808a7e1de1f474acac73b023fd8bab65408432>
- Ni Wayan Eka Sri Anggereni. (2018). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada lembaga perkreditan desa (lpd) kabupaten buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10.
- Norman, A. D., & Kabwe, C. (2015). An Investigation into the Perceptions of Employee Performance Management in the UK Retail Industry. *Journal of Research Studies in Business & Management (JRSBM)*, 1(1), 210–235.
- Nugraha, F. (2020). *Pendidikan dan Pelatihan Konsep dan Implementasi dalam Pengembangan Sumberdaya Manusia* (TitianArt (ed.); 1st ed.). Litbangdiklat Press. balitbangdiklat.kemenag.go.id
- Nurmala, O. (2020). *Manajemen Kinerja Karyawan Dalam Peningkatan Pelayanan Di PT Bunda Asri Lestari Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung* (Vol. 8, Issue

- 75) [Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung].
- OJK. (2008). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah. In *Otoritas Jasa Keuangan*. <https://www.ojk.go.id/waspada-investasi/id/regulasi/Pages/Undang-Undang-Nomor-21-Tahun-2008-Tentang-Perbankan-Syariah.aspx>
- OMPI. (2019). Global Innovation Index 2019. In S. Dutta, B. Lanvin, & S. Wunsch-Vincent (Eds.), *Organización Mundial de la Propiedad Intelectual* (12th ed.). <https://www.globalinnovationindex.org/gii-2016-report#>
- Pramesti, R. A., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 57. <https://doi.org/10.35797/jab.9.1.2019.23557.57-63>
- Pratama, I. W., & Sukarno, G. (2021). Analisis Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal STEI Ekonomi*, 30(02), 20–32. <https://doi.org/10.36406/jemi.v30i02.460>
- Puji Lestari. (2018). *Studi Tingkat Kepuasan Kerja Dan Pencapaian Maqashid Syariah Karyawan Takaful Keluarga Yogyakarta* (Vol. 3, Issue 2) [Universitas Islam Indonesia Yogyakarta]. http://journal.stainkudus.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/1268/1127%0Ahttp://publicacoes.cardiol.br/portal/ijcs/portugues/2018/v3103/pdf/3103009.pdf%0Ahttp://www.scielo.org/co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-75772018000200067&lng=en&tlng=
- Puranti, W. Y., Zamzam, F., Romli, H., Magister, P. S., Indo, U., Mandiri, G., Magister, P. S., Indo, U., Mandiri, G., Magister, P. S., Indo, U., & Mandiri, G. (2020). Pengaruh rekrutmen, pelatihan, dan penempatan tenaga ahli terhadap capacity building dewan perwakilan rakyat daerah kota palembang. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional*, 1, 83–92.
- Purba, D., & Purba, M. (2022). Aplikasi Analisis Korelasi dan Regresi menggunakan Pearson Product Moment dan Simple Linear Regression. *Citra Sains Teknologi*, 1, 97–103.
- Rahmaniar, Haris, A., & Martawijaya, M. A. (2015). Merumuskan Hipotesis Fisika Pada Peserta Didik Kelas MIA SMA Barrang Lompo Rahmaniar, Kemampuan Xmia SMA BarrangLompo. *Jurnal Pendidikan Fisika*, 3(3), 231–240.
- Rahmawati, Z. R., Mahardika, D. A. A., & Poernomo, D. (2019). Implementasi Budaya Organisasi: Problema Dan Solusinya. *Journal of Business Studies*, 04(1), 99–111.
- Rahmisa. (2022). *Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Kota Makassar*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Rifai, F., & Suyono, N. A. (2019). Pengaruh Capital Adequacy Ratio, Non Performing Financing, Financing To Deposit Ratio dan Net Operating Margin Terhadap Profitabilitas Bank Syariah (Studi Empiris Pada Bank Umum Syariah dan Unit Usaha Syariah yang Terdaftar di Otoritas Jasa Keuangan. *Journal of Economic*,

Business and Engineering, 1(1), 150–160.

- Rifqi, M., & Asytuti, R. (2021). Budaya Organisasi, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan: Peran Kompensasi Sebagai Moderator. *Jurnal Ekonomi Manajaemen Dan Bisnis Islam*, 3(1), 33–40.
- Rinaldi, U., Diana, T., & Dewi, A. T. (2017). Manajemen Kinerja, Keadilan Dan Kinerja Karyawan Pada Pt. Sunprima Nusantara Pembiayaan (Columbia Finance) Pontianak. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 13(1), 821. <https://doi.org/10.29406/jmm.v13i1.542>
- Rofiq, N., & Hasbi, M. Z. N. (2022). A New Paradigm In Economy About Maqashid Al-Sharia Theory: Reformulation Of Ibn-Asyur. *PAMALI: Pattimura Magister Law Review*, 2(1), 77. <https://doi.org/10.47268/pamali.v2i1.817>
- Romadhon, F. (2017). *Pengaruh Reward Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Dolopo Madiun Tahun 2017*. stikes Bhakti Husada Mulia Madiun.
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240–248. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>
- Saleh, A., & Mardiana, A. (2021). Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 2(1), 1–14. <https://doi.org/10.54045/mutawazin.v2i1.233>
- Sartika, R. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Jasa Raharja (Persero) Kantor Pusat Jakarta. *Aktiva – Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 21–30. <http://journal.stie-kusumanegara.ac.id/index.php/aktiva/article/view/62>
- Septyandini, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Reward sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 217–234.
- Shihab, M. Q. (2007). *Tafsir Al-Mishbah : pesan, kesan, dan keserasian Al Qur'an / M. Quraish Shihab* (1st ed.). Lentera Hati.
- Sholichah, I. U. (2022). Realisasi Maqashid Syariah Index (MSI) Dalam Menguji Performa Perbankan Syariah Di Indonesia. *Madani Syariah*, 5(2), 141–151. <https://stai-binamadani.e-journal.id/madanisyariah>
- Sianturi, R. R., Pahlevi, C., & Soebarah, M. (2018). Analisis Peluang Merger Bank Perkreditan Rakyat Terhadap Kinerja Bank (Studi Kasus Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Di Provinsi Sulawesi Tenggara). *Hasanuddin Journal Of Applied Business and Enterpreneursip*, vol.1 No.(November), 132–143.
- Siregar, M. (2021). Pengaruh Manajemen Kinerja Terhadap Perilaku Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Rantau Prapat. *Jurnal Ilmiah Kohesu*, 5(1), 126–136.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Alfabeta.
- Sujaweni, W. (2012). *SPSS Untuk Paramedis* (Cet.1). Gava Media.
- Sukwaningsih, I. (2020). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Manajemen Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Nagaswara Sakti* (Vol. 4, Issue 1). Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.

- Sule, E. T., & Saefullah, K. (2019). *Pengantar Manajemen* (Edisi ke 1). Prenadamedia Group.
- Suparmi, & Septiawan, V. (2019). Reward Dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada Pt. Dunia Setia Sandang Asli Iv Ungaran. *Jurnal Ilmiah Untag Semarang, 8 No.(1)*, 51–61.
- Supatmi, M. E., Nimram, U., & Utami, H. N. (2012). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit, 7(1)*, 25–37.
- Suripto, T. (2016). Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan Melalui Budaya Organisasi Yang Islami. *JESI (Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia), VI(2)*, 144–153.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 9(2)*, 952–962.
- Sutrisno, E. (2009). *Sumber Daya Manusia* (edisi pert). Kencana.
- Sya'roni, I. (2017). Maqāṣid Al-Syari'Ah Dalam Nalar Ilmiah Thahir Ibnu 'Asyur. *Universitas Islam Indonesia Artikel Keislaman, 1–17*. <http://hdl.handle.net/123456789/4701>
- Syafrizal, R. (2019). Analisis Kinerja Islamic Human Resources Berdasarkan Metode Masalah Scorecard (Studi Kasus Pada Pt. Inalum). *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam, 4(2)*, 277. <https://doi.org/10.30829/ajei.v4i2.5554>
- Syah, T. A. (2018). Pengaruh inflasi, bi rate, npf, dan bopo terhadap profitabilitas bank umum syariah di indonesia. *Jurnal Ekonomi Islam, 6(1)*, 133–153.
- Syahrum, & Salim. (2012). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (M. P. Rusydi Ananda (ed.)). Citrapustaka Media.
- Syamsuryadin, S., & Wahyuniati, C. F. S. (2017). Tingkat Pengetahuan Pelatih Bola Voli Tentang Program Latihan Mental Di Kabupaten Sleman Yogyakarta. *Jurnal Tarbiah, 13(1)*, 53–59. <https://doi.org/10.21831/jorpres.v13i1.12884>
- Tafsir Web. (2018a). *Surat Al-Ahqaf Ayat 19*. Tafsir Web. <https://tafsirweb.com/9585-surat-al-ahqaf-ayat-19.html>
- Tafsir Web. (2018b). *Surat Ali 'Imran Ayat 104*. Tafsir Web.
- Tandranata, P. A., & Setiawan, R. (2016). Studi Deskriptif Pelatihan Karyawan Pada Alex's Salon Embong Kenongo Surabaya. *Agora, 4(2)*, 66–70.
- Tarigan, M. F. A. (2018). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Sibolga [universitas muhammadiyah sumatera utara]. In *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*. <http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/4856/>
- Ulfa, A. (2021). Dampak Penggabungan Tiga Bank Syariah di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, 7(2)*, 1101–1106. <https://doi.org/10.29040/jiei.v7i2.2680>
- Umar, H. (2003). *Metode Riset Bisnis* (Edisi Pert). Gramedia.
- Waldan, R. (2018). Quality of Work Life Sebagai Solusi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. *Al-Hikmah, 12(1)*, 29–50. <https://doi.org/10.24260/al-hikmah.v12i1.1080>
- Wicaksono, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Kharisma Gunamakmur. *Agora, 7(2)*.

- Widowati, D. (2013). Membangun Budaya Organisasi Melalui Komunikasi. *Universitas Serang Raya*, 2(1), 22–28.
- Wijaya, D. W. E., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84–94. <https://doi.org/10.54957/jolas.v1i2.103>
- Wijonarko, G., Aribowo, H., Winarto, A., & Ramadoni, W. (2020). Perancangan Program Pelatihan Karyawan Dalam Rangka Mendukung Produktivitas Karyawan Di Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Eksekutif*, 17(1), 35–46.
- Windaningrum, F. (2019). Analisis Relevansi Visi, Misi, Tujuan, dan Kurikulum Antara SMKN 1 Kedawung Sragen dan SMKN 1 Bawen Semarang. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan Islam*, 17(2), 123–140. <https://doi.org/10.35905/alishlah.v17i2.1017>
- Wulandari, M. (2020). *Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Yuni, F. W., & Azizah, S. M. (2022). Budaya Organisasi Dalam Prespektif Al-Qur'an Dan Al-Hadist. *AL-MIKRAJ: Jurnal Studi Islam Dan Humaniora*, 2(2), 38–51. <https://doi.org/10.37680/almikraj.v2i2.1347>