

Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan: Ditinjau dari Manajemen Sumber Daya Manuasis Perspektif Islam dan *Reward System*

Nurul Khasanah¹, Ulfah Mey Lida²

IAIN Kudus^{1,2}

Email: nurulkhas100@gmail.com¹ umeylida@iainkudus.ac.id²

Abstract

The study aims to identify the influence of MSDM in an Islamic perspective on efforts to improve employee performance, knowing the effect of providing a reward system on efforts to improve employee performance on the El-lisa hijab Jepara conveyor. This research was conducted through a quantitative approach with the type of field research or field study that uses questionnaires as research instruments. The method for sample determination used the purposive sampling method of 57 respondents. Instrument testing in this study used validity tests and reability tests; classical assumption testing in this study uses normality tests, multicollinearity tests and heteokedasticity tests; Hypothesis testing in this study used multiple linear regression tests, coefficient of determination (R²), t-test and f-test with the help of the IBM SPSS 26 data processing program. Research that has been carried out shows the result that the value of the calculation > ttabel ; Sig. < 0.05, namely human resource management in an Islamic perspective, has a significant effect on employee performance in the El-lisa Hijab Jepara convection with a value (4,496 > 1,297 and a Sig. value of 0.000), the provision of a reward system in an Islamic perspective has a significant effect on employee performance in the El-lisa Hijab Jepara convection with gains (2,375 > 1,297 and a Sig. value of 0.021).

Keywords: *Employee Performance, MSDM, Islamic Perspective, Reward System.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh MSDM dalam perspektif islam terhadap upaya peningkatan kinerja karyawan, mengetahui pengaruh pemberian *reward system* terhadap upaya peningkatan kinerja karyawan pada konvekai El-lisa hijab Jepara. Penelitian ini dilakukan melalui pendekatan kuantitatif dengan jenis *field research* atau studi lapangan yang menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Metode untuk penentuan sampel menggunakan metode *purposive sampling* sebanyak 57 responden. Pengujian instumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reabilitas; pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteokedastisitas; pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda, koefisien determinasi (R²), uji-t dan uji-f dengan bantuan program olah data IBM SPSS 26. Penelitian yang telah dilakukan menunjukkan hasil bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$; sig. < 0,05 yaitu manajemen sumber daya manusia dalam perspektif islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada konveksi El-lisa Hijab Jepara dengan perolehan nilai (4,496 > 1,297 dan nilai Sig. sebesar 0,000), pemberian *reward system* dalam perspektif

islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada konveksi El-lisa Hijab Jepara dengan perolehan ($2,375 > 1,297$ dan nilai Sig. sebesar 0,021).

Kata Kunci: *Kinerja Karyawan, MSDM, Perspektif Islam, Pemberian Reward System.*

PENDAHULUAN

Pengembangan perusahaan dalam menghadapi berbagai permasalahan atau tantangan mendasar yaitu sebagai entitas pekerja dengan kemampuannya dalam terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh sumber daya yang andal (Handoko, 2016). Investasi dalam sumber daya ekonomi yang paling berharga, yaitu sumber daya tidak dapat ditunda lagi. Ancaman nyata terbesar terhadap stabilitas ekonomi adalah angkatan kerja yang tidak siap untuk menghadapi tantangan-tantangan maupun perubahan-perubahan yang terjadi di sekelilingnya (Mamik, 2016). SDM yang tidak mempunyai kesanggupan menghadapi tuntutan-tuntutan globalisasi menganggap pekerjaan sebagai beban.

Tentunya dengan tingkat kemajuan teknologi yang sangat pesat pada saat ini memberikan dampak yang cukup signifikan dalam segala aspek begitu pula dengan tingkat kemajuan ekonomi. Kemajuan ekonomi juga dijadikan sebagai tolok ukur bagi perkembangan sebuah negara (Ismail, 2012). Sumber daya manusia akan berperan penting sebagai pendukung kemajuan ekonomi suatu negara oleh sebab itu ketika suatu negara memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka akan menjadi suatu negara yang berhasil disamping itu sumber daya manusia atau karyawan yang berkualitas dapat menjadi sebuah keuntungan bagi sebuah perusahaan. Dalam kegiatan usaha, tentu tidak terlepas dari permintaan dan kebutuhan pasar yang tinggi (Ismail, 2012). Hal tersebut dijadikan oleh para pelaku usaha sebagai wahana untuk mengembangkan usaha atau bisnisnya.

Hal ini sesuai dengan teori, dimana *reward* adalah bentuk balas jasa yang diberikan kepada seseorang ataupun kelompok akibat telah berperilaku baik, menghasilkan suatu prestasi, memberikan sumbangan, ataupun melaksanakan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan (Sinaga, 2020). Sistem penghargaan terdiri dari seluruh komponen pada suatu organisasi yang meliputi orang, proses, serta prosedur pengambilan keputusan guna mengalokasikan kompensasi dan tunjangan kepada sebagian pegawai yang berprestasi. *Reward* tidak hanya diukur atas materi saja, namun dipengaruhi juga oleh interaksi antar manusia dengan lingkungan suatu organisasi (Sinaga, 2020).

Kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau institusi kerja, dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari dalam karyawan itu sendiri maupun faktor lingkungan atau organisasi kerja itu sendiri. Kinerja

karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan (Fransiska, 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh Susi Handayani & Yudi Siswandi didapatkan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia terdapat beberapa faktor yang tidak sesuai dengan konsep Islam sehingga menimbulkan ketidaknyamanan bagi umat Islam (Handayani & Siswadi, 2019). Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnama & Rahmawati sistem pengembangan sumber daya manusia memiliki peran yang penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Sistem pengembangan sumber daya manusia yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan (Rahmawati, 2020).

Penelitian dari Anisah Nur Aini didapatkan bahwa tidak adanya pengaruh antara *reward* terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *reward* yang diberikan perusahaan tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian bonus dan tunjangan yang masih belum sesuai dan belum memberikan dampak yang mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan (Aini, 2020). Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Yushe Marleyna temuan ini mendukung bahwa *reward system* yang berarti merubah perilaku karyawan dan mempengaruhi karyawan yang mendorong keterlibatan mereka ditempat kerja karena merasa bangga dan terinspirasi oleh pekerjaan mereka. Dalam penelitian ini kepuasan karyawan secara persial memediasi korelasi antara *reward system* dan keterlibatan karyawan (Marleyna et al., 2022).

Selanjutnya berdasarkan tinjauan penelitian tersebut, maka dapat dikatakan bahwa penelitian ini merupakan modifikasi dari penelitian selanjutnya. Dalam penelitian ini variabel X1 Manajemen sumber daya manusia dalam perspektif islam, variabel X2 Pemberian *reward system* dan variabel Y Kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat menjawab peneliti sebelumnya.

Berdasarkan kajian tersebut maka *research gap* pada penelitian ini mengenai adanya ketidak sesuaian dalam menjalankan operasional sehari-hari berikut mengenai penerapan manajemen sumber daya manusia dalam perspektif islam terhadap peningkatan kinerja karyawannya apakah dari segi kultur keagamaanya sudah diterapkan dengan baik, sehingga diperlukan suatu metode yang tepat untuk meningkatkan ketrampilan kinerja karyawan yang ada di konveksi El-lisa hijab Jepara seperti dengan adanya pemberian *reward system* mampu memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan pada konveksi El-lisa Hijab Jepara.

Selanjutnya tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis, membuktikan, menjelaskan pengaruh manajemen sumber daya manusia

dalam perspektif islam, pemberian *reward system* dan peningkatan kinerja karyawan secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai masukan dalam perbaikan dan pengembangan organisasi.

KAJIAN LITERATUR

Grend teori yang digunakan dalam kajian literatur ini merupakan teori *affective events theory* (AET). Kajian ini meliputi kondisi lingkungan kerja, Peristiwa-peristiwa dalam pekerjaan, kecenderungan pribadi, dan kepuasan konsumen serta kenyamanan karyawan. N. M. Ashkanasy dan C. S. Daus dalam Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge mengemukakan Teori (*theory*), Peristiwa (*events*), Afektif (*affective*) atau disingkat dengan AET (*Affective Events Theory*). Menurut teori peristiwa afektif adalah sebuah model yang menyatakan bahwa peristiwa-peristiwa ditempat kerja menyebabkan reaksi-reaksi emosional dibagian karyawan, yang kemudian mempengaruhi sikap dan perilaku ditempat kerja.

Manajemen didefinisikan sebagai pengetahuan yang dijadikan sebagai totalitas fakta, nilai, prinsip, dan informasi yang diperoleh melalui pembelajaran, studi, inspirasi, intuisi, dan pengalaman. Sumber daya manusia adalah sebagai modal dan kekayaan yang sangat penting dari aktivitas setiap manusia, karena manusia dianggap sebagai unsur yang sangat berpengaruh dalam kepentingan organisasi baik dari segi waktu, tenaga dan kemampuan dari individu tersebut (Mamik, 2016). Dari pemaparan diatas maka, dapat disimpulkan bahwa Manajemen sumber daya manusia dalam perspektif islam adalah semua sumber daya yang dimanfaatkan untuk beribadah kepada Allah, bukan untuk yang lainnya. Sifat yang akan tercermin dari sumber daya manusia dalam perspektif islam yang baik ialah *siddiq*, *amanah*, *tablig*, dan *fatonah*. Keempat sifat ini adalah tolak ukur yang rill untuk mengukur keunggulan sumber daya manusia islami (Husna, 2021).

Dalam agama islam juga mengenal metode *reward* (ganjaran), ini terbukti dengan adanya pahala. Pahala adalah bentuk penghargaan yang diberikan Allah SWT kepada hamba-Nya yang beriman dan mengerjakan amal-amal shaleh seperti, shalat, puasa, membaca Al-Qur'an dan perbuatan-perbuatan lain yang bermanfaat bagi masyarakat. *Reward system* adalah penilaian yang bersifat positif terhadap pegawai. Setiap individu atau kelompok yang memiliki kinerja yang tinggi perlu mendapatkan penghargaan (Handoko, 2016). Pemberian *reward system* berfungsi untuk memperlihatkan bahwa seorang atasan menghargai kinerja mereka yang sesuai dengan aturan yang berlaku, misalnya penghargaan hanya akan diberikan kepada karyawan yang berprestasi atau memberikan beberapa tindakan yang bermanfaat bagi perusahaan. Suatu perusahaan memberikan imbalan kepada karyawan sebagai bentuk imbal balik yang di

berikan atas kinerja yang di berikan oleh karyawan. Imbalan yang diberikan oleh perusahaan merupakan hak dari setiap karyawan dalam perusahaan yang telah memberikan kinerja mereka. Hak itu harus diberikan oleh perusahaan sebagai bentuk apresiasi atas kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standar*). Kinerja seorang karyawan dapat dinilai berdasarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang melampaui standar pekerjaan dinilai dengan kinerja yang baik (Bangun, 2012).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan jenis *field research* atau studi lapangan yang menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Dimana menjelaskan variabel independen (manajemen sumber daya manusia perspektif islam dan pemberian *reward system*) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) Metode untuk penentuan sampel sebanyak 57 responden menggunakan metode *purposive sampling* karyawan konveksi El-lisa hijab Jepara.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari hasil peneliti secara langsung melalui dari sumber pertama atau obyek penelitian. Adapun metode yang digunakan untuk mendapatkan olah data primer tersebut ialah dengan menggunakan konsep kuesioner dan observasi. Pengujian instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reabilitas; pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteokedastisitas; pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda, koefisien determinasi (R^2), uji-t dan uji-f dengan bantuan program olah data IBM SPSS 26.

PEMBAHASAN

Responden yang diteliti oleh peneliti adalah karyawan konveksi El-lisa Hijab yang berada diwilayah Kabupaten Jepara. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 57 responden. Berikut hasil penelitian berdasarkan data jenis kelamin responden meliputi.

Tabel 1. Demografi Responden

NO	JENIS KELAMIN	JUMLAH	PRESENTASE
1	Laki-laki	15	23,4%
2	Perempuan	42	76,6%
	Jumlah	57	100%

Sumber: Data primer yang diolah kuesioner, 2023

Berdasarkan pengambilan data yang dilakukan terdapat 100% dari 57 responden jenis kelamin dengan jumlah laki-laki 15 karyawan dengan nilai presentase 23,4% dan jenis kelamin perempuan berjumlah 42 karyawan dengan nilai presentase 76,6%. Berdasarkan keseluruhan responden yang didapatkan pada data jenis kelamin karyawan dapat disimpulkan paling banyak yaitu dengan jumlah responden jenis kelamin perempuan sebanyak 42 responden.

Setelah melakukan pengolahan data oleh 57 responden terhadap pengaruh manajemen sumber daya manusia dalam perspektif islam dan pemberian *reward system* terhadap kinerja karyawan pada konveksi El-lisa Hijab Jepara diperoleh hasil rata-rata dari uji validitas sebagai berikut.

Tabel 2. Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	Rata- ata SS	Rata- Rata S	Rata- Rata N
1	Manajemen sumber daya manusia dalam perspektif islam (X1)	Pelaksanaan rekrutment	43,5	13,2	0,2
2		Pemberian tugas dan kewajiban kepada setiap karyawan	35,5	19,2	2,2
3		Pelatihan dan pengembangan	34,6	18,3	4
4		Kompensasi	37	18,6	1,3
5	Pemberian reward system (X2)	Gaji	33	21,1	2,8
6		Penghargaan	34,5	20,7	1,7
7		Pujian	33,3	20,6	3
8		Cuti	28,3	25,3	3,3
9		Tunjangan	40	14,7	2,2
10	Kinerja karyawan (Y)	Mencapai tingkat kinerja yang tinggi	40,3	16,3	0,3

11	Menentukan sasaran, rencana dan harapan secara jelas	35,5	19,7	1,7
12	Memantau kinerja secara terus menerus dan memberikan umpan balik yang baik	32,6	22,3	2
13	Menjaga hubungan yang efektif dengan individu dan tim secara keseluruhan	37,6	18	1,3
14	Membangun rasa memiliki tujuan bersama	39	17	1
15	Membangun moril	37	18	2

Sumber: Diolah penulis, 2023

Berdasarkan tabel 2 terdapat hasil penelitian yang telah disimpulkan dari hasil uji validitas yang menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia dalam perspektif islam dan pemberian *reaward system* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada konveksi El-lisa hijab Jepara.

Uji koefisien determinasi

Tabel 3. Hasil uji koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.907 ^a	.822	.816	3,156

Sumber: Data primer kuesioner, SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan pada tabel 3 nilai koef. Determinasi pada *output* penelitian ini diperoleh angka sebesar $0,822 \times 100\%$ atau sebesar 82,2%. Sehingga, hal ini menunjukkan sebesar 82,2% variasi variabel kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel manajemen sumber daya manusia dalam perspektid islam dan variabel pemberian *reaward system*. Sementara selebihnya, yaitu 17,8% ($100\% - 82,2\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model regresi yang diteliti oleh penulis.

Uji-t

Tabel 4. Hasil uji-t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,298	5,677		.933	.355
MSDM Dalam Perspektif Islam (X1)	.920	.205	.607	4,496	.000
Pemberian <i>Reward System</i> (X2)	.288	.121	.320	2,375	.021

Sumber: Data primer kuesioner, SPSS Versi 26, 2023

Setelah dilakukan pengujian secara parsial atau uji-t antara variabel manajemen sumber daya manusia dalam perspektif islam dan pemberian *reward system* terhadap kinerja karyawan, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Hasil uji-t pada variabel manajemen sumber daya manusia dalam perspektif islam, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $4,496 > 1,297$ dan nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$, artinya variabel kemudahan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada konveksi El-lisa Hijab Jepara.
- 2) Hasil uji-t pada variabel pemberian *reward system*, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $2,375 > 1,297$ dan nilai Sig. sebesar $0,021 < 0,05$, artinya variabel pemberian *reward system* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada konveksi El-lisa Hijab Jepara.

Uji-f

Tabel 5. Hasil uji-f

Model	ANOVA ^a					
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2490,463	2	1245,232	125,037	.000 ^b
	Residual	537,782	54	9,959		
	Total	3028,246	56			

Sumber: Data primer kuesioner, SPSS Versi 26, 2023

Dari tabel 5 diperoleh hasil bahwa dalam penelitian ini variabel manajemen sumber daya manusia dalam perspektif islam dan pemberian *reward system* berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja

karyawan pada konveksi El-lisa Hijab Jepara. Tabel distribusi F dapat dicari dengan cara

$$\begin{aligned}F_{\text{tabel}} &= F(k; n-k) \\ &= F(2; 57-2) \\ &= F(2; 55) \\ &= 3,16\end{aligned}$$

Jadi nilai F_{tabel} untuk penelitian ini adalah 3,16. Hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{\text{hitung}} >$ dari F_{tabel} yaitu sebesar $125,037 > 3,16$ dengan nilai Sig. $0,000 < 0,05$.

Dari hasil analisis regresi sederhana di atas maka dapat dilihat hubungan antara variabel *independent* manajemen sumber daya manusia dalam perspektif islam dan pemberian *reward system* terhadap variabel *dependent* kinerja karyawan pada konveksi El-lisa Hijab Jepara. Berikut merupakan penjelasan komparasi hasil penelitian yang dilakukan.

1. Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam (X_1) Terhadap Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan variabel *independent* manajemen sumber daya manusia dalam perspektif islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *dependent* kinerja karyawan dan memiliki tingkat signifikansi tinggi. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji nilai $t_{\text{hitung}} >$ t_{tabel} yaitu 4,496 lebih besar dari 1,297 pada tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya hipotesis yang diajukan peneliti yaitu **H1 diterima** sedangkan H0 ditolak.

2. Pengaruh Pemberian Reaward System (X_2) Terhadap Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan variabel *independent* pemberian *reaward system* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *dependent* kinerja karyawan dan memiliki tingkat signifikansi tinggi. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji nilai $t_{\text{hitung}} >$ t_{tabel} yaitu 2,375 lebih besar dari 1,297 pada tingkat signifikansi 0,021 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya hipotesis yang diajukan peneliti yaitu **H1 diterima** sedangkan H0 ditolak.

3. Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam dan Pemberian Reaward System Terhadap Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan variabel *independent* manajemen sumber daya manusia dalam perspektif islam dan pemberian *reaward system* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *dependent* kinerja karyawan pada

konveksi El-lisa hijab Jepara. Berdasarkan $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($125,037 > 3,17$) dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Artinya dapat disimpulkan semakin baik variabel *independent* manajemen sumber daya manusia dalam perspektif islam dan pemberian *reward system* akan meningkatkan variabel *dependent* kinerja karyawan.

Karyawan merupakan aset utama perusahaan dan mempunyai peran yang strategis di dalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan (Saleh, 2021). Perusahaan dalam meningkatkan kinerja di bidang sumber daya manusia adalah dengan memberlakukan *reward system* dengan tujuan penerapan *reward system* adalah untuk memotivasi karyawan mencapai prestasi kerja yang tinggi dan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Marleya et al., 2022).

Yushe Marleya mengemukakan temuan ini mendukung bahwa *reward system* yang berarti merubah perilaku karyawan dan mempengaruhi karyawan yang mendorong keterlibatan mereka ditempat kerja karena merasa bangga dan terinspirasi oleh pekerjaan mereka. Dalam penelitian ini kepuasan karyawan secara persial memediasi korelasi antara *reward system* dan keterlibatan karyawan (Marleya et al., 2022). Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Anisah Nur Aini didapatkan bahwa tidak adanya pengaruh antara *reward* terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *reward* yang diberikan perusahaan tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian bonus dan tunjangan yang masih belum sesuai dan belum memberikan dampak yang mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan (Aini, 2020).

Penelitian dari Purnama & Rahmawati sistem pengembangan sumber daya manusia memiliki peran yang penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Sistem pengembangan sumber daya manusia yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan (Rahmawati, 2020). Budiman mengemukakan dalam penelitiannya praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Organisasi telah memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja organisasi (Universitas et al., 2018). Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Susi Handayani & Yudi Siswandi didapatkan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia terdapat beberapa faktor yang tidak sesuai dengan konsep Islam sehingga menimbulkan ketidaknyamanan bagi umat Islam (Handayani & Siswadi, 2019).

Adapun dalam penelitian ini yang berjudul pengaruh manajemen sumber daya manusia dalam perspektif islam dan pemberian reward system terhadap upaya peningkatan kinerja karyawan pada konveksi El-lisa hijab Jepara, diketahui bahwa hasil rekapitulasi hasil uji hipotesis penelitiannya sebagai berikut:

Tabel 6 : Hasil Pengujian Hipotesis

NO	HIPOTESA	HASIL
1.	Pengaruh manajemen sumber daya manusia dalam perspektif islam terhadap upaya peningkatan kinerja karyawan.	Terbukti
2.	Pengaruh pemberian <i>reward system</i> terhadap upaya peningkatan kinerja karyawan.	Terbukti
3.	Pengaruh manajemen sumber daya manusia dalam perspektif islam dan pemberian <i>reward system</i> terhadap upaya peningkatan kinerja karyawan.	Terbukti

Dari hasil diatas diketahui bahwa manajemen sumber daya manusia dalam perspektif islam dan pemberian *reward system* secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Ach. Fadlail dan Fatimala, Strategi manajemen SDM Islami dalam meningkatkan kinerja karyawan di CV Adeeva Group Besuk Wirowongso Jember dapat meningkatkan kinerja karyawannya yang baik dengan adanya keadilan, pelatihan dan pengembangan, kompensasi serta disiplin kerja hal ini dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan di CV Adeeva Group Besuk Wirowongso Jember. Strategi pengembangan sumber daya manusia Islami di CV Adeeva Group Besuk Wirowongso Jember sudah sesuai dengan yang dilakukan oleh Nabi Muhammad *shallallahu alaihi wasalam* meliputi, merencanakan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas, menilai kinerja sumber daya manusia, memberikan motivasi dan memelihara sumber daya manusia yang berkualitas (Fatimala, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian dapat dibuktikan peneliti bahwa variabel *independent* manajemen sumber daya manusia dalam perspektif islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *dependent* kinerja karyawan dan memiliki tingkat signifikansi tinggi. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 4,496 lebih besar dari 1,297 pada tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya hipotesis yang diajukan peneliti yaitu **H1 diterima** sedangkan H0 ditolak.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Aflatul Rima Ronia, mengambil sampel sebesar 48 karyawan tetap. Hasil penelitian menunjukkan pengembangan karir dan *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PR. Trubus Alami. Variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PR. Trubus Alami. Variabel *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PR. Trubus Alami. Artinya, semakin

tinggi pengembangan karir dan *reward* yang ada di PR. Trubus Alami (Ronia, 2021).

Berdasarkan hasil penelitian dapat dibuktikan peneliti bahwa variabel *independent* pemberian *reward system* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *dependent* kinerja karyawan dan memiliki tingkat signifikansi tinggi. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 2,375 lebih besar dari 1,297 pada tingkat signifikansi 0,021 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya hipotesis yang diajukan peneliti yaitu **H1 diterima** sedangkan H0 ditolak.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh manajemen sumber daya manusia dalam perspektif islam dan pemberian *reward system* terhadap upaya peningkatan kinerja karyawan pada konveksi El-lisa hijab Jepara, maka dapat disimpulkan:

- 1) Berdasarkan hasil dari olah data maka variabel manajemen sumber daya manusia dalam perspektif islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada konveksi El-lisa hijab Jepara yang dibuktikan dengan hasil uji statistik parsial atau uji-t dengan hasil $4,496 > 1,297$ dimana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Artinya, hipotesis yang diajukan yaitu **H1 diterima** dan H0 ditolak.
- 2) Berdasarkan hasil dari olah data maka variabel pemberian *reward system* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada konveksi El-lisa hijab Jepara yang dibuktikan dengan hasil uji-t dengan hasil $2,375 > 1,297$ dimana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai sig. $0,021 < 0,05$. Artinya, hipotesis yang diajukan yaitu **H2 diterima** dan H0 ditolak.

Tujuan utama dari penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar sumber daya manusia dalam perspektif islam berpengaruh secara signifikan terhadap upaya peningkatan kinerja karyawan dan mengetahui ada tidaknya pengaruh pemberian *reward system* pada peningkatan kinerja karyawan.

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil penelitian, kajian teori, serta hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia dalam perspektif islam dan pemberian *reward system* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada konveksi El-lisa hijab Jepara.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, A. N. (2020). Analisis kinerja karyawan dilihat dari pemberian reward melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Hanarida Tirta Birawa Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*, Vol. 8 No.
- Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Jakarta: Penerbit Erlangga*.
- Fatimala, A. F. dan. (2020). Manajemen Sdm Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Cv Adeeva Group Jember. *Jurnal Al-Idarah*, Vol. 1, No.
- Fransiska, R. (2021). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang palangka Raya," *Al-Ulum Ilmu Sosial dan Humaniora*,. Vol. 7 No.
- Handayani, S., & Siswadi, Y. (2019). ANALYSIS OF ISLAMIC CONCEPT IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICES. In *Proceeding International Seminar on Islamic Studies (Vol. 1)*.
- Handoko.T.H. (2016). Pengantar Manajemen. In *Yogyakarta : BPFE*.
- Husna, A. P. & A. I. N. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam. In *Bekasi : Pustaka Al-Muqsith*.
- Ismail, priyono dan zainuddin. (2012). *Teori ekonomi*.
- Mamik. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Sidoarjo: Zifatama Jawara*.
- Marleyna, Y., Devie, D., & Foedjiawati, F. (2022). Reward System, Employee Engagement, and the Role of Employee Satisfaction as Mediating Variable. *Petra International Journal of Business Studies*, 5(1), 97-108. <https://doi.org/10.9744/ijbs.5.1.97-108>
- Rahmawati, P. &. (2020). Pengaruh sitem pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di PT. Arta Sedan Singaraja, *Jurnal manajemen dan bisnis*. Vol 2 No.
- Ronia, A. R. (2021). Pengembangan Karir Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pr. Trubus Alami. *Journal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM) Volume: 6, Nomor: 1, Malang : Universitas Kanjuruhan*.
- Saleh, A. mardiana dan A. (2021). Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. *Jurnal Ekonomi Syariah IAIN Sultan Amai Gorontalo*, Vol. 2, No.
- Sinaga. (2020). Manajemen Kinerja dalam Organisasi. In *Medan: Yayasan Kita Menulis*.
- Universitas, B., Sunan, I. N., & Djati, G. (2018). *Publisher: LPPM STIE Muhammadiyah Bandung MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DARI PERSPEKTIF ISLAM*. 2(2).