

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Semakin majunya perusahaan, menciptakan *adversitas* dalam dunia bisnis yang semakin sengit. Terdapat beragam peluang usaha yang timbul dari berbagai sektor dan bidang, sehingga potensi bisnis sangatlah luas. Oleh karena itu, setiap perusahaan dihadapkan pada tuntutan untuk meningkatkan kinerjanya dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin intens, perusahaan perlu meningkatkan kinerjanya secara menyeluruh, baik dalam aspek keuangan maupun non-keuangan. Selain persyaratan untuk kompetisi, perusahaan juga diharapkan memiliki keunggulan yang membedakannya dari yang lain. Peran manajemen sumber daya manusia (MSDM) juga penting untuk mencapai sasaran organisasi. Manajemen sumber daya manusia (SDM) memegang peran penting dalam mengatur dan mengelola aspek-aspek krusial bagi kelangsungan perusahaan, dan memanfaatkan tenaga kerja dengan efektif guna mencapai tujuan perusahaan.

Sebuah organisasi yang ingin meningkatkan kualitas kinerjanya tidak dapat mencapainya tanpa dukungan dari hasil kerja individu yang menjadi bagian dari organisasi tersebut. Karena hal tersebut, merencanakan pengembangan kualitas para pegawai merupakan upaya perusahaan untuk membangun sinergi dalam kerangka manajemen yang efektif.<sup>1</sup>

Penilaian kinerja memiliki peran krusial di dunia bisnis karena membantu mengukur seberapa efektifnya suatu strategi yang telah ditetapkan dan diterapkan pada rentang waktu tertentu, evaluasi kinerja memiliki peran penting sebagai metode penilaian. untuk

---

<sup>1</sup>Fahmi Irham, *Manajemen Kinerja*, (Bandung: Alfabeta, 2018), hlm. 39.

meningkatkan mutu pekerjaan, mencapai kesuksesan, dan memastikan kelangsungan perusahaan di masa mendatang. Selama ini, evaluasi performa perusahaan sering kali terpaku pada analisis laporan keuangan sebagai indikator tunggal kesuksesan bisnis. Namun, hal ini tidak selalu relevan, terutama dalam konteks lembaga keuangan syariah. Dalam lembaga ini, fokus utamanya menyediakan layanan kepada klien atau masyarakat, seperti menyediakan dana untuk mendukung usaha mereka bukan semata-mata tentang pencapaian finansial semata. Lembaga keuangan juga terlibat dalam penyaluran dana seperti zakat, infaq, shadaqoh, dan kegiatan sosial lainnya. Fokus pada pengukuran kinerja keuangan saja dapat menyebabkan tidak efektifnya banyak faktor sumber daya manusia yang berpotensi.

Evaluasi atau penilaian kinerja adalah aspek krusial dalam operasi perusahaan. Upaya meningkatkan penilaian kinerja telah mengarah pada pengembangan *Balanced Scorecard*, yang mengalihkan perhatian dari evaluasi keuangan semata ke evaluasi empat dimensi kunci yang memengaruhi kesuksesan jangka panjang bisnis.<sup>2</sup> Keempat dimensi dalam *balanced scorecard* meliputi Keuangan, pelanggan, proses bisnis internal, serta pertumbuhan dan pembelajaran merupakan aspek-aspek yang penting dalam sebuah organisasi. Dengan keberadaan dimensi-dimensi ini dalam *balanced scorecard*, diharapkan semua anggota tim dapat memahami misi dan strategi organisasi mereka. *Balanced scorecard* bukanlah alat pengendali, melainkan alat komunikasi, penyedia informasi, dan proses pembelajaran.

Perlu melihat keempat perspektif ini sebagai suatu kerangka yang bisa disesuaikan dengan karakteristik khusus suatu organisasi, baik dalam hal jumlah maupun nama. *Balanced scorecard* dengan keempat perspektifnya menawarkan keseimbangan antara

---

<sup>2</sup>Sofjan Assauri, *Strategic Marketing: Sustaining Lifetime Customer Value*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm.84.

maksudnya adalah membandingkan tujuan yang sesuai dengan periode waktu yang berbeda, mempertimbangkan harapan atas hasil dan faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaiannya, serta membedakan antara kriteria yang jelas dan kriteria yang dapat diinterpretasikan secara lebih fleksibel.<sup>3</sup>

Penilaian kinerja memiliki peran yang krusial dalam operasi bisnis karena membantu mengukur seberapa efektif strategi telah diterapkan dan dijalankan dalam periode waktu tertentu. Selain itu, penilaian ini berfungsi sebagai evaluasi yang penting untuk meningkatkan kualitas kerja, mencapai kesuksesan, dan memastikan kelangsungan bisnis di masa mendatang. Selama ini, evaluasi kinerja perusahaan sering kali hanya berfokus pada analisis laporan keuangan sebagai indikator utama kesuksesan bisnis. Namun, terlalu banyak penekanan pada aspek keuangan dapat mengakibatkan kelemahan, karena pencapaian kinerja keuangan yang positif mungkin terjadi dengan mengorbankan kepentingan jangka panjang perusahaan. Karena itu, menjadi esensial bagi perusahaan untuk mengembangkan strategi yang berkelanjutan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja secara menyeluruh dan mencapai tujuan perusahaan.<sup>4</sup>

Perspektif mengenali kemampuan perusahaan harus ditingkatkan untuk mencapai tingkat yang lebih tinggi dalam menciptakan nilai bagi anggota tim. Fokus pada tiga kapabilitas tersebut, perspektif pengembangan dan pembelajaran memberikan penekanan yang kuat.<sup>5</sup>

1. Kemampuan staf, yang dinilai dari proporsi staf yang telah mendapatkan pelatihan di bidang manajemen Kualitas dan proses;
2. Evaluasi kinerja sistem informasi dilakukan dengan menggunakan efisiensi proses manufaktur yang diperkuat dengan mekanisme umpan balik secara langsung.

---

<sup>3</sup>Robert S. Kaplan dan David P. Norton, *Balanced Scorecard*, (Jakarta:Erlangga, 2000), hlm. 4.

<sup>4</sup>Dionysius Aditya, *Pengaruh Balance Scorecard pada Perspektif Bisnis Internal Terhadap Efektivitas Kinerja Manajemen (Studi kasus pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk)*, Fakultas Ekonomi universitas Widyatama, 2008

<sup>5</sup>Robert S. Kaplan dan David P. Norton, *Balanced Scorecard*, (Jakarta:Erlangga, 2000), hlm. 110.

3. Motivasi dinilai melalui kepuasan karyawan bersamaan dengan persentase tenaga kerja di sektor manufaktur dan penjualan, terutama mereka yang berada di garis depan, yang dilatih dan diberdayakan untuk mengawasi proses-proses tersebut.

Dengan menerapkan *learning and growth* secara efektif, akan tercipta kinerja manajemen yang optimal. Tujuan penggunaan *Balanced Scorecard* adalah untuk mendukung perusahaan dalam mencapai visi dan misinya dengan mengenali titik-titik kelemahan yang perlu diperbaiki dalam kinerja dan memperbaikinya serta mengidentifikasi keunggulan untuk ditingkatkan dalam jangka panjang.

Dalam konteks pengembangan dan evolusi perusahaan, terdapat tiga elemen kunci yang diperhatikan, yaitu individu, struktur, tata kelola, serta prosedur organisasi memegang peranan penting dalam membentuk pertumbuhan jangka panjang suatu perusahaan. Fokus dari perspektif pengembangan dan pertumbuhan adalah membangun kerangka kerja yang memfasilitasi pencapaian tujuan dari masing-masing aspek *Balanced Scorecard*, serta menjadi pendorong bagi pencapaian kinerja yang optimal dan transformasi perusahaan menuju Organisasi Pembelajar yang merangsang pertumbuhan.

Konsep *Balanced Scorecard*, khususnya dalam aspek *learning and growth* ini diharapkan mampu untuk menerjemahkan visi ke dalam sasaran-sasaran strategi. Konsep ini memberikan peluang bagi sebuah perusahaan untuk mengembangkan bukan hanya dari aspek keuangannya saja yang diukur, akan tetapi secara keseluruhan sebagai dasar penilaian strategik. Selain itu dalam juga berkaitan dengan aspek variabel kemampuan karyawan, kemampuan sistem informasi, dan motivasi, pemberdayaan dan keselarasan.<sup>6</sup>

Secara ideal, sebuah organisasi seharusnya bukan hanya memelihara tingkat kinerja yang telah dicapai, tetapi juga terus meningkatkannya. Peningkatan yang berkelanjutan

---

<sup>6</sup>Dionysius Aditya, *Pengaruh Balance Scorecard pada Perspektif Bisnis Internal Terhadap Efektivitas Kinerja Manajemen (Studi kasus pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk)*, Fakultas Ekonomi universitas Widyatama, 2008

pencapaian tersebut hanya mungkin terjadi apabila perusahaan melibatkan aktif para pihak yang terlibat dalam proses pembelajaran dan pengembangan secara langsung. BPRS SPM di Pamekasan adalah sebuah entitas yang beroperasi di sektor layanan keuangan syariah, menyediakan layanan perbankan yang sesuai dengan prinsip syariah untuk memenuhi berbagai kebutuhan masyarakat terkait pembiayaan, tabungan, dan investasi jangka panjang.<sup>7</sup>

Skripsi ini membahas tentang Proses pembelajaran dan pertumbuhan Pengamatan terhadap efektivitas manajemen di BPRS SPM merupakan subjek perhatian karena fenomena yang tengah berlangsung di lembaga tersebut yaitu adanya perubahan atau peningkatan dalam kinerja manajemen BPRS tersebut sebagai hasil dari strategi pembelajaran yang diterapkan dan pertumbuhan yang dialami oleh lembaga tersebut. Menganalisis elemen-elemen ini akan meningkatkan pemahaman kita mengenai cara kerjanya strategi pembelajaran dan pertumbuhan dapat memengaruhi kinerja manajemen dalam konteks perbankan syariah.

*Learning and Growth* disini dapat diterapkan disemua entitas finansial yang aktif dalam sektor layanan keuangan atau bidang lainnya., karena metode *learning and growth* sangat mudah untuk dikembangkan dan diterapkan, sehingga dengan menggunakan metode diharapkan BPRS Sarana Prima Mandiri mampu memperbaiki kualitas dan kinerja perusahaan yang nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja manajemen.

Dengan mengacu pada konteks tersebut, penulis merasa tertarik untuk mengeksplorasi pengukuran kinerja melalui pendekatan *Balanced Scorecard*. Oleh karena itu, penelitian ini memilih judul " Pengaruh Terhadap Kinerja Manajemen Di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan".

---

<sup>7</sup><http://www.banksyariahsmpm.co.id>.

## B. Rumusan Masalah

Dengan merujuk pada situasi yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti dapat mengemukakan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh yang signifikan *Learning and Growth* terhadap Kinerja Manajemen di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan?
2. Adakah pengaruh yang signifikan Kemampuan Karyawan terhadap Kinerja Manajemen di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan?
3. Adakah pengaruh yang signifikan Kemampuan Sistem informasi terhadap Kinerja Manajemen di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan?
4. Adakah pengaruh yang signifikan Motivasi, Pemberdayaan dan Keselarasan terhadap Kinerja Manajemen di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan?

## C. Tujuan Penelitian

Berikut adalah beberapa tujuan yang hendak dicapai melalui studi ini adalah:

1. Untuk mengidentifikasi dampak yang berpengaruh secara signifikan dari aspek pembelajaran dan perkembangan melakukan evaluasi terhadap kinerja manajemen di BPRS SPM.
2. Untuk memahami dampak yang signifikan dari kemampuan karyawan terhadap kinerja manajemen di BPRS SPM.
3. Untuk memahami dampak yang signifikan dari Kemampuan Sistem Informasi Mengevaluasi efektivitas manajemen di BPRS SPM.
4. Untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai dampak signifikan Motivasi, Pemberdayaan, dan Kesesuaian terhadap Kinerja Manajemen di BPRS SPM.

#### D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari studi mengenai dampak Learning and Growth terhadap Kinerja Manajemen di BPRS SPM termasuk:

1. Untuk BPRS SPM, temuan dari studi ini dapat memberikan kontribusi konstruktif untuk kemajuan dan perkembangan perusahaan tersebut ke arah yang lebih baik.
2. Harapannya, studi ini di Lembaga IAIN Madura akan memperkaya koleksi perpustakaan dengan tambahan referensi dan literatur yang relevan dengan topik penelitian, serta mengembangkan cakrawala ilmu pengetahuan di institusi tersebut.
3. Untuk masyarakat, studi ini diharapkan dapat menjadi panduan penting dalam memilih Bank Syariah, khususnya BPRS SPM Pamekasan, sehingga kepercayaan mereka terhadap bank tersebut dalam pengelolaan keuangan dapat ditingkatkan tanpa keraguan.

#### E. Ruang Lingkup Penelitian

##### 1. Ruang lingkup materi

Dalam studi ini, ada dua faktor yang diamati yang menjadi pusat perhatian, yakni pembelajaran dan pertumbuhan (X) serta kinerja manajemen (Y). Untuk menghindari perluasan cakupan dari variabel yang diperhatikan, diperlukan pengaturan batasan terhadap materi yang akan diselidiki.

a. (X), dengan sub variabelnya adalah:

- 1) Kemampuan karyawan (X1), terdiri dari beberapa indikator:<sup>8</sup>
  - a) Kepuasan karyawan
  - b) Perputaran Karyawan

---

<sup>8</sup> <https://media.neliti.com/media/publications/71924-ID-pengaruh-motivasi-kerja-dan-kemampuan-ke.pdf>

- c) Produktivitas Karyawan
- 2) Kemampuan sistem informasi (X2) terdiri dari beberapa indikator:<sup>9</sup>
  - a) Tingkat Ketersediaan Informasi
  - b) Tingkat Ketepatan/Keakuratan Informasi
  - c) Kecepatan/Jangka Waktu Memperoleh Informasi
- 3) Motivasi, pemberdayaan dan keselarasan (X3), terdiri dari beberapa indikator:
  - a) Pemahaman Visi dan Misi Perusahaan.
  - b) Kebebasan dalam Penyampaian Saran
  - c) Banyaknya Saran yang Diterima *Learning and Growth*

Kinerja Manajemen (Y) mencakup efek pada perusahaan yang diukur melalui indikator: .<sup>10</sup>

- a) Kinerja Berorientasi pada Input
- b) Kinerja Berorientasi pada Proses
- c) Kinerja Berorientasi pada Output

## **2. Ruang lingkup lokasi**

Studi ini dilaksanakan di BPRS SPM, yang beralamatkan di Jalan Agus Salim No. 20, wilayah Kabupaten Pamekasan. Subjek studi meliputi direktur dan karyawan. Alasan pemilihan lokasi ini termasuk keberadaannya yang dekat dengan tempat tinggal peneliti, kemudahan akses, dan pertimbangan ekonomis. Fokus utama dari studi ini adalah untuk menggali seberapa jauh implementasi proses *Learning and Growth* memengaruhi kinerja manajemen di BPRS SPM.

---

<sup>9</sup> <https://id.scribd.com/document/349839072/Kemampuan-Dari-Sistem-Informasi>

<sup>10</sup>Fahmi Irham, *Manajemen Kinerja*, (Bandung: Alfabeta, 2018), hlm. 39.



## F. Asumsi Penelitian

Asumsi studi merupakan prinsip dasar atau gagasan dasar tentang suatu topik yang berkaitan dengan fokus penelitian, yang diyakini kebenarannya oleh peneliti.<sup>11</sup> Dalam melakukan studi, penting untuk merumuskan asumsi guna memberikan dasar yang kuat terhadap isu yang sedang diinvestigasi. Premis yang diajukan dalam studi ini adalah bahwa keberhasilan *Learning and Growth* Pengelolaan oleh BPRS SPM Pamekasan berpotensi mempengaruhi kinerja manajerialnya. Dengan kata lain, jika *Learning and Growth* tersebut efektif, maka kinerja manajemen juga cenderung baik, namun jika *Learning and Growth* tidak optimal, maka kinerja manajemen dapat mengalami penurunan.

## G. Hipotesis Penelitian

Berikut adalah sebuah hipotesis penelitian, yang merupakan sebuah asumsi awal yang perlu diuji kebenarannya oleh peneliti.<sup>12</sup> Hal ini memungkinkan peneliti untuk fokus pada informasi yang relevan dan data yang diperlukan untuk menguji hipotesis tersebut.<sup>13</sup>

1. Hipotesis Nol (H<sub>0</sub>): Tidak ada korelasi yang signifikan antara pembelajaran dan pertumbuhan dengan kinerja manajemen di BPRS SPM.

Hipotesis Alternatif (H<sub>a1</sub>): Pertumbuhan kinerja secara signifikan terkait dengan proses pembelajaran manajemen di BPRS SPM.

2. Hipotesis nol menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara kemampuan karyawan dan kinerja manajemen di BPRS SPM Pamekasan, sementara hipotesis alternatifnya mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan antara keduanya.

---

<sup>11</sup>Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (STAIN Pamekasan, 2012), hlm. 10.

<sup>12</sup>Suharsimi Arikonto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm. 110.

<sup>13</sup>Suharsimi Arikonto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), hlm. 55.

3. Hipotesis Nol ( $H_0$ ) menyatakan Tidak ada keterkaitan yang mencolok antara kemampuan sistem informasi dan hasil kinerja yang dapat diamati manajemen di BPRS SPM. Sebaliknya, Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ) mendukung adanya Koneksi yang penting antara kapabilitas sistem informasi dan hasil kinerja manajemen di BPRS SPM.
4. Hipotesis nol mengindikasikan bahwa tidak ada korelasi yang signifikan antara motivasi, pemberdayaan, dan keselarasan dengan kinerja manajemen di BPRS SPM Pamekasan. Sebaliknya, hipotesis alternatif mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi, pemberdayaan, dan keselarasan dengan kinerja manajemen di BPRS SPM yang terletak di Pamekasan.

#### H. Definisi Istilah

Untuk menghindari salah interpretasi terhadap kata kunci atau konsep utama yang digunakan dalam suatu judul studi, penting untuk memberikan definisi yang jelas terhadap istilah-istilah tersebut. Dalam konteks studi ini, beberapa istilah perlu didefinisikan secara terperinci agar pembaca dapat memahami dengan baik maksud dari peneliti. Berikut adalah beberapa istilah yang perlu diberikan definisi operasional:

1. menjadi salah satu faktor utama yang mendorong tercapainya kinerja luar biasa dalam tiga perspektif pertama dari *balanced scorecard*.
2. Manajemen kinerja mengacu pada pengelolaan sumber daya dengan fokus pada hasil kinerja. Ini melibatkan komunikasi terbuka dan berkelanjutan, serta upaya untuk menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis yang terintegrasi, yang menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi.

## I. Kajian Penelitian Terdahulu

Studi sebelumnya telah disusun untuk memberikan landasan empiris bagi kerangka teoritis terkait dengan masalah yang sedang dihadapi. Ini digunakan sebagai dasar untuk mendekati dan memecahkan masalah yang relevan. Sebagai contoh, beberapa penelitian telah dilakukan tentang pengaruh *Learning and Growth* terhadap Kinerja Manajemen.

1. Muh. Syahrudin, 2012. Dampak studi ini menyelidiki pengaruh perspektif pembelajaran dan perkembangan terhadap kinerja perspektif pelanggan pada pasien yang menjalani perawatan rawat jalan di unit farmasi sebuah rumah sakit. Studi ini menerapkan pendekatan studi kasus non-eksperimental, yang dilakukan dengan metode deskriptif serta pengumpulan data dari sudut pandang retrospektif dan prospektif. Informasi yang dikumpulkan meliputi elemen kualitatif dan kuantitatif. Cara untuk mengumpulkan informasi meliputi menggunakan metode kualitatif seperti wawancara mendalam dengan Apoteker Kepala dan staf Instalasi Farmasi RS, observasi langsung, serta pencarian dalam arsip dan dokumen. Selain itu, data kuantitatif diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang disebar oleh peneliti, dengan fokus pada kepuasan dan motivasi kerja karyawan. Temuan studi menunjukkan bahwa performa dalam aspek pembelajaran dan perkembangan, Saat menghadiri pelatihan pada tahun 2012, tidak ada partisipasi yang tercatat pada tahun 2013, sementara kepuasan kerja karyawan yang dinilai melalui kuisisioner menunjukkan hasil yang baik. Kesungguhan para karyawan dalam bekerja, yang diukur melalui kuesioner, juga menunjukkan tingkat kepuasan yang tinggi sebesar 83,45%. Meski begitu, pengembangan Sistem Informasi Manajemen (SIM) masih terus dilakukan secara konvensional.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup>Muh. Syahrudin, 2012, "*Pengaruh Perspektif Pembelajaran dan pertumbuhan terhadap kinerja perspektif pelanggan pada pasien rawat jalan instalasi farmasi rumah sakit*", Jurnal UPN Veteran Jatim, hlm 1.

2. Rury Erna Soeseny (2021) dalam studinya bertujuan untuk mengevaluasi dampak Pengamatan tentang bagaimana pembelajaran dan perkembangan memengaruhi kinerja perusahaan, dengan fokus pada PT. Permata Hijau studi ini menganalisis dampak kemahiran staf terhadap kinerja perusahaan dengan memanfaatkan pendekatan *Balanced Scorecard*, pengembangan sistem informasi, dorongan untuk berprestasi, pemberdayaan individu, dan konsistensi dalam mencapai tujuan perusahaan. Studi ini menerapkan metode deskriptif kuantitatif. Temuan dari penelitian menunjukkan bahwa performa perusahaan dipengaruhi oleh beragam faktor, seperti kemampuan tenaga kerja, infrastruktur sistem informasi, tingkat motivasi, pemberdayaan, dan keselarasan, serta pembelajaran dan perspektif pertumbuhan. Pendekatan *balanced scorecard* digunakan dalam analisis ini.<sup>15</sup>
3. Joni Efendi, 2020. Dampak Implementasi *Balanced Scorecard* pada Kinerja Manajemen. Studi ini fokus pada evaluasi kinerja manajemen dari empat perspektif kinerja yang terdapat dalam skor seimbang. studi ini menggunakan metode penelitian yang dipilih perbandingan sebab-akibat dengan analisis kualitatif yang didukung oleh penggunaan skala Likert. Analisis hasil studi menggunakan SPSS versi 23 menunjukkan adanya korelasi yang penting dari sudut pandang finansial dan Manajemen Pertunjukan, dengan pengaruh sebesar 28,4%. Begitu pula, terdapat korelasi yang signifikan antara *Learning And Growth* dan Kinerja Manajemen, di mana pengaruhnya mencapai 29,4%. Selain itu, Perspektif dalam proses belajar dan perkembangan juga menunjukkan korelasi yang penting dalam pengelolaan adalah kinerja manajerial yang mencolok, yakni sebesar 37,9%. Namun, tidak terdapat korelasi yang signifikan antara Perspektif Pelanggan dan Manajemen Kinerja, dengan koefisien

---

<sup>15</sup>Rury Erna Soeseny, 2021, “Pengaruh perspektif pembelajaran dan pertumbuhan Terhadap kinerja perusahaan dengan pendekatan *balanced Scorecard* (studi kasus PT. Permata hijau)”, Jurnal ilmiah akuntansi, Vol.7, No. 04. hlm. 1.

korelasi sebesar 3,6%. Analisis hasil bersama antara Hasil regresi sebesar 6,690 menunjukkan nilai hubungan antara Perspektif Keuangan, Pelanggan, Proses Bisnis Internal, dan Pembelajaran serta Pertumbuhan terhadap Kinerja Manajemen. Ini mengindikasikan bahwa jika keempat variabel independennya tetap, Penggunaan *balanced scorecard* dalam mengevaluasi kinerja manajemen mencapai nilai 6.690. Persentase dari variasi dalam kinerja manajemen yang dapat diatribusikan kepada variabel perspektif keuangan, pelanggan, proses bisnis internal, dan pembelajaran serta pertumbuhan adalah sebesar 52,7%.<sup>16</sup>

4. Astri ayunda arafah, 2019. Dampak dari studi ini menyelidiki bagaimana kinerja manajemen di PT. Sumatera Kartindo Medan dipengaruhi oleh perspektif keuangan dan juga perspektif pembelajaran serta pertumbuhan. Tujuan utamanya adalah buat mengevaluasi daya tarik masing-masing interpretasi tersebut secara individual maupun bersama-sama terhadap kinerja manajemen perusahaan. Metode studi yang diterapkan adalah pendekatan kuantitatif, melibatkan karyawan yang menempati posisi di PT. Sumatera Kartindo Medan sebagai populasi, dengan 40 individu sebagai sampel. Data yang diperlakukan adalah berupa nilai numerik yang diperoleh langsung dari sumber aslinya. Pengumpulan data dilakukan melalui penggunaan angket atau kuesioner sebagai teknik utama. Dalam studi ini, digunakan teknik Pengkajian regresi linier ganda diterapkan dengan bantuan perangkat lunak SPSS edisi ke-21. Temuan studi menunjukkan bahwa sudut pandang keuangan berpengaruh secara signifikan dan menguntungkan terhadap kinerja manajemen. Namun, tidak terdapat dampak positif dan signifikan dari Pada saat yang sama, pandangan terhadap pembelajaran dan perkembangan serta dampaknya terhadap kinerja manajemen dipertimbangkan

---

<sup>16</sup>Joni Efendi, 2020. "Pengaruh Penerapan *Balanced Scorecard* Terhadap Kinerja Manajemen.", Jurnal ilmiah, Vol.2, No. 04. hlm. 1.

perspektif keuangan bersama dengan Perspektif pengajaran serta perkembangan menunjukkan dampak yang positif dan penting terhadap hasil kinerja manajerial.<sup>17</sup>

Selain dari studi yang telah disebutkan sebelumnya, memungkinkan bahwa masih ada studi lain yang terkait dengan dampak *Learning and Growth* terhadap Kinerja Manajemen. Namun, belum ada yang menginvestigasi dampak *Learning and Growth* Mengevaluasi kinerja manajemen di BPRS SPM Pamekasan. Perbedaan studi ini dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya meliputi:

- a. Studi ini dilakukan di BPRS SPM Pamekasan, terletak di Jalan Agus Salim No. 20, Kabupaten Pamekasan, menjadi fokus studi yang unik dibandingkan dengan studi sebelumnya.
- b. Penelitian tersebut fokus pada evaluasi kinerja Lembaga Keuangan Syariah (BPRS), berbeda dengan studi sebelumnya yang mengamati perusahaan-perusahaan jasa. Perbedaan yang signifikan antara kedua entitas terletak pada produk atau layanan yang dihasilkan serta sistem akuntansi yang diterapkan.

---

<sup>17</sup>Astri ayunda arafah 2019. *Pengaruh perspektif keuangan dan perspektif pembelajaran dan pertumbuhan terhadap kinerja manajemen pada PT. Sumatera kartindo medan*. Jurnal ilmiah akuntansi, Vol.2, No. 06. hlm. 1.