

**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN**

(STUDI KASUS PADA BPRS SUKOWATI SRAGEN)



**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA SEBAGAI
SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA STRATA SATU
DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

**Oleh :
AZHAR KHAEROZA ADI
NIM.16820059**

**Dosen Pembimbing Skripsi:
JAUHAR FARADIS, S.H.I., M.A
NIP: 19840523 201101 1 008**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2020**

**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA BPRS SUKOWATI SRAGEN)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA SEBAGAI
SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA STRATA SATU
DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

Oleh :
AZHAR KHAEROZA ADI
NIM.16820059

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2020**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor: B-457/Un.02/DEB/PP.00.9/06/2020

Tugas akhir dengan judul: ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN,
KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN (STUDI
KASUS BPRS SUKOWATI SRAGEN)

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Azhar Khaeroza Adi
Nomor Induk Mahasiswa : 16820059
Telah diujikan pada : Senin, 15 Juni 2020
Nilai munaqosah : A-

Dinyatakan telah di terima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Jauhar Faradis, S.H.I., M.A.

SIGNED

Valid ID: 5ef2b492f1482



Penguji I

Dian Nuriyah Solissa, SHI, M.Si

SIGNED

Valid ID: 5ef4338c60392



Penguji II

Farid Hidayat, S.H., M.S.I.

SIGNED

Valid ID: 5ef35cb2b3e5d



Yogyakarta, 15 Juni 2020

UIN Sunan Kalijaga

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag.

SIGNED

Valid ID: 5ef553ec274ad

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Sdr. **Azhar Khaeroza Adi**

Kepada.

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara

Nama : Azhar Khaeroza Adi

NIM : 16820059

Judul Skripsi : **“Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada BPRS Sukowati Sragen)”**

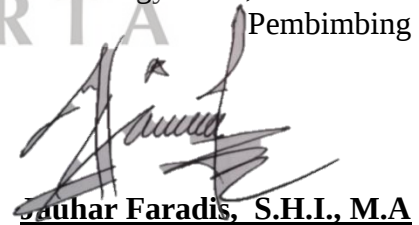
Sudah dapat diajukan kembali Kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami berharap agar skripsi saudara tersebut diatas dapat segera dimunaqosahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Yogyakarta, 8 Juni 2020

Pembimbing



Fauhar Faradis, S.H.I., M.A

NIP : 19840523 201101 1 008

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Azhar Khaeroza Adi

NIM : 16820059

Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Aksus Pada BPRS Sukowati Sragen)”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri bukan dipublikasikan ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote*, *footnote*, dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimbangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi dan digunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 08 Juni 2020

Penyusun



Azhar Khaeroza Adi
NIM : 16820059

**SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Azhar Khaeroza Adi
NIM : 16820059
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis/Karya : Skripsi

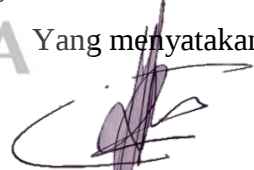
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Noneklusif (*non-exclusive royalty right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**“Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Dan Pengembangan Karir
Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada BPRS Sukowati Sragen)”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan. Dengan Hak Bebas Royalti Non-eklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola, dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dari sebagai pemilik hak cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 08 Juni 2020

Yang menyatakan,


Azhar Khaeroza Adi
NIM: 16820059

MOTTO

Ingin selalu membuat ibu tersenyum



HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur semoga selalu tercurah kepada Allah SWT yang merajai alam semesta dan pemberi nikmat kepada dunia. Atas segala karuniamu, skripsi ini dapat selesai

dengan baik.

Saya persembahkan skripsi ini untuk :

Kedua Orang Tua Tercinta

Bapak Sargiyanto dan Ibu Sri Hartini

Yang selalu mendoakan tanpa batas, selalu mendukung totalitas, dan memberi kasih sayang ikhlas tanpa balas.

Saudaraku

Abdianto Guritno dan Cipto Yanto Laksono, yang selalu mendukung dalam diam.

Keluarga Besar Abdul Karim dan Qomimah

Yang selalu memberikan dukungan moril dan materiil.

Teruntuk HMT ½ Lusin

Alfian Syafrudin, Alifia Nur Maftukhah Yuliana, Eka Septiyaningsih, Chatrina Galuh Pramesthi, dan Hyang Nareswara. Walaupun sangat jarang ketemu, terima kasih teman-teman ku.

Teruntuk Sobat Shar-u

Salma Mufidatul Ummah, Rizqi Rafi Perdana Putra. Adrian Juan Marista, dan Sidiq Prasetyo. Terima kasih.

Teman Bahagia

Karina Sagita,

Keluarga besar PSM Gita Savana

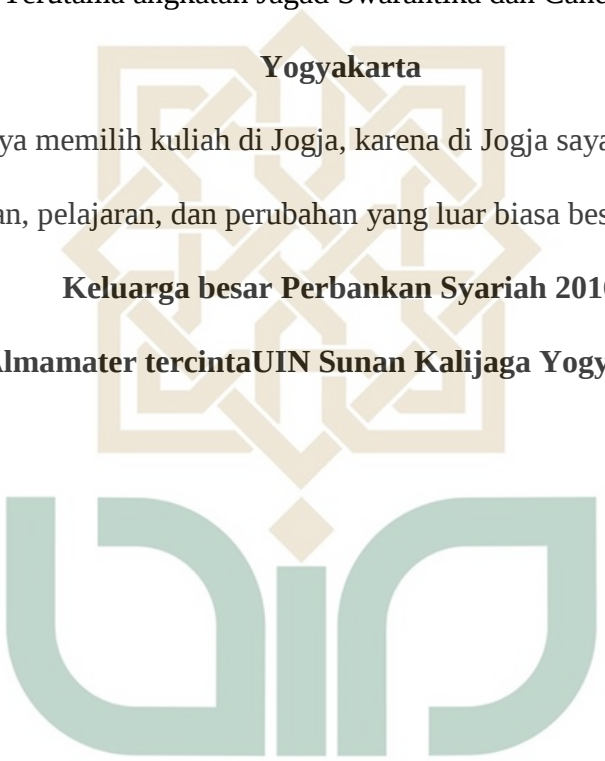
Terutama angkatan Jagad Swarantika dan Candakala

Yogyakarta

Nggak salah saya memilih kuliah di Jogja, karena di Jogja saya menemukan banyak pengalaman, pelajaran, dan perubahan yang luar biasa besar dihidup saya.

Keluarga besar Perbankan Syariah 2016

Almamater tercinta UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	Ś	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	H	Ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Dzal	Z	Zet
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Shad	Sh	Es (dengan titik di bawah)

ض	Dhad	Dh	De (dengan titik di bawah)
ط	Tha'	Th	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Zha'	Zh	Zet (dengan titik dibawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	Gh	Ge dan ha
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Min	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostref
ي	Ya	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

مُعَدَّة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عَدَّة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. Ta'Marbuttah

Semua *ta'* marbuttah ditulis dengan *h*, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang“al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam

bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
علة	Ditulis	<i>'illah</i>
كرمة الأولياء	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

-- َ ---	Fathah	Ditulis	A
-- ِ ---	Kasrah	Ditulis	I
-- ُ ---	Dammah	Ditulis	U
فعل	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. fathah + alif	Ditulis	A
جاهلية	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. fathah + ya' mati	Ditulis	A
تنسى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. kasrah + ya' mati	Ditulis	I
كريم	Ditulis	<i>Karim</i>

4. dhammah + wawu mati	Ditulis	U
فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

F. Vokal Rangkap

1. fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostof

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>a'antum</i>
أَعَدَّتْ	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لَنَنْشُكْرَکُمْ	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah* maka ditulis menggunakan huruf awal “al”

الْقُرْآن	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
الْقِيَّاس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut

السَّمَاء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشَّمْس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوى الفروض	Ditulis	<i>Zawi Al-furud</i>
اهل السنة	Ditulis	<i>Ahl As-sunnah</i>



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah yang selalu terucap penulis atas karunia Allah SWT. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar. Shalawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada sang pencerah Nabi Muhammad SAW.

Dalam penyusunan skripsi ini, tiada kekuatan penulis tanpa bantuan pihak lain. Sehingga dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Phil. Sahiron, M.A selaku Plt. Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Joko Setyono, S.E., M.Si. selaku Kepala Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Jauhar Faradis, S.H.I., M.A selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan, arahan, saran, dan solusi. Sehingga memudahkan saya dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Rosyid Nur Anggara Putra, S.Pd, M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik. Beliau selalu membimbing penulis dalam pemilihan mata kuliah, proses awal dalam pemilihan bahasan penelitian, dan selama masa studi di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

6. Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan penulis selama menempuh pendidikan di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
7. Tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Pemimpin dan karyawan PT BPRS Sukowati Sragen yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk melaksanakan penelitian dan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner.

Semoga menjadi berkah didunia dan menjadi bekal menuju kehidupan akhirat. Aamiin..



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Azhar Khaeroza Adi

NIM.16820059

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	viii
KATA PENGANTAR.....	xiv
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR.....	xxi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxii
ABSTRAK	xxiii
ABSTRACT.....	xxiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	11
E. Sistematika Pembahasan	12
BAB II LANDASAN TEORI	14
A. Landasan Teori	14
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2. Loyalitas Karyawan	21
3. Kepemimpinan.....	26
4. Kompensasi.....	34

5. Pengembangan Karir.....	32
B. Tinjauan Pustaka	35
C. Hipotesis	40
1. Pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan	40
2. Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan	42
3. Pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan	43
D. Kerangka Pemikiran	44
BAB III METODE PENELITIAN	45
A. Jenis Penelitian	45
B. Populasi dan sampel	45
C. Jenis data dan teknik penelitian	46
D. Skala pengukuran	47
E. Definisi Operasional Variabel	47
F. Teknik analisis data	50
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	55
A. Gambaran Umum Penelitian	55
B. Karakteristik Responden.....	56
C. Analisis Responden	59
D. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	61
E. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	66
1. Uji Normalitas.....	66
2. Uji Multikolinearitas	67
3. Uji Heteroskedastisitas.....	68
F. Analisis Regresi Linear Berganda	68

G. Hasil Uji Hipotesis.....	70
1. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	70
2. Uji T.....	71
3. Uji F.....	73
H. Pembahasan Hasil Penelitian.....	74
1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Loyalitas KaryawanBPRS Sukowati Sragen .	74
2. Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas KaryawanBPRS Sukowati Sragen .	76
3. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Loyalitas KaryawanBPRS Sukowati Sragen	79
BAB V PENUTUP.....	83
A. Kesimpulan.....	83
B. Saran	83


 STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
 YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Aset Perbankan Syariah	2
--	---

Tabel 1.2 Pertumbuhan Perbankan Syariah	2
Tabel 2.5 Tinjauan Pustaka	35
Tabel 3.1 Skala <i>Likert</i>	47
Tabel 3.2 Indikaror Variabel Kepemimpinan	48
Tabel 3.3Indikator Variabel Kompensasi	48
Tabel 3.4 Indikator Variabel Pengembangan Karir	49
Tabel 3.5 Indikator Variabel Loyalitas Karyawan.....	50
Tabel 4.1 Data Pengebaran Kuesioner	55
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden	56
Tabel 4.3 Usia Responden.....	56
Tabel 4.4 Pendidikan Terakhir Responden	57
Tabel 4.5 Lama Bekerja	58
Tabel 4.6 Analisis Statistik Deskriptif	59
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan	61
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kompensasi.....	62
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir.....	63
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Loyalitas Karyawan	64
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas	65
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas	66
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	67
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas	68
Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	69

Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	70
Tabel 4.17 Hasil Uji T	71
Tabel 4.18 Hasil Uji F	73
Tabel 4.19 Hasil Pengujian Hipotesis	74



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	44
-----------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Penelitian	90
---	----

Lampiran 2. Kuesioner Penelitian.....	91
Lampiran 3. Data Jawaban Responden	99
Lampiran 4. Hasil Wawancara.....	104
Lampiran 5. Hasil Olah Data SPSS 16.0	107
Lampiran 6. Dokumentasi.....	114
Lampiran 7. Curriculum Vitae	115



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan di BPRS Sukowati sragen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan software SPSS 16.0. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *sampling* jenuh. Banyaknya populasi pada penelitian ini adalah 34 responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan sedangkan kompensasi dan pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kompensasi, Pengembangan Karir, Loyalitas Karyawan



ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership, compensation, and career development on employee loyalty at BPRS Sukowati Sragen. The analytical method used is multiple regression analysis using SPSS 16.0 software. The sampling technique used is saturation sampling. The number of population in this study was 34 respondents. The results of this study indicate that the leadership have a positive and significant effect on employee loyalty, while compensation and carrer development has no effect on employee loyalty.

Keywords: leadership, Compensation, Carrer Development, Employee Loyalty



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pusat ekonomi dan keuangan syariah dunia adalah visi masyarakat Indonesia khususnya masyarakat Muslim dan masyarakat yang fokus pada ekonomi Islam (Bank Indonesia, 2019). Untuk mencapai visi tersebut, perlu adanya strategi-strategi untuk mencapai visi tersebut.

Strategi yang pertama adalah pemberdayaan ekonomi syariah, meliputi *halal value chain*, kelembagaan, dan infrastruktur pendukung (Bank Indonesia, 2019). Strategi tersebut sangat erat kaitannya dengan pertumbuhan lembaga keuangan syariah. Pertumbuhan keuangan syariah akan mendorong infrastruktur yang semakin maju. Kemajuan infrastruktur dapat didukung dengan kelembagaan dan *halal value chain* itu sendiri. Dengan kelembagaan yang baik akan mendorong kepercayaan masyarakat untuk menggunakan produk keuangan syariah yang akan menciptakan ekosistem usaha syariah dari hulu ke hilir yang bisa disebut *halal value chain*. Sehingga kolaborasi dari strategi yang pertama ini akan mendorong pertumbuhan keuangan syariah di Indonesia. Aset keuangan syariah di Indonesia pada 2017 sebesar USD 82 miliar. Jika disandingkan dengan aset keuangan syariah global, Indonesia menempati posisi 8 di atas Turki dan Bangladesh. Sampai pada Desember 2018 aset keuangan syariah Indonesia

mencapai angka USD 88,91 miliar, angka diatas tidak termasuk dengan saham syariah(OJK, 2018).

Tabel 1.1 Aset Perbankan Syariah

	2014	2015	2016	2017	2018
BUS	204,96	213,42	254,18	288,03	316,69
UUS	67,38	82,84	102,32	136,15	160,68
BPRS	6,57	7,74	9,16	10,84	12,36
TOTAL	278,9	304,0	365,7	435,02	489,69

*Dalam triliun rupiah

Sumber : Laporan Perkembangan Keuangan Syariah Indonesia 2018

Dari data diatas, dapat dilihat bahwa jumlah aset perbankan syariah mengalami peningkatan yang baik. Kenaikan tidak hanya terjadi pada Bank Umum Syariah (BUS), namun juga di Unit Usaha Syariah (UUS) dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. Aset Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) mengalami peningkatan jumlah dua kali lipat, dengan angka 12,36 triliun rupiah yang pada 2014 tercatat 6,57 triliun rupiah.

Table 1.2 Pertumbuhan Perbankan Syariah

	2014	2015	2016	2017	2018
Aset	12,42%	8,99%	20,28%	18,97%	12,57%
Pembiayaan	8,37%	7,06%	16,41%	15,24%	12,21%
DPK	18,53%	6,35%	20,84%	19,89%	11,14%

Sumber : Laporan Perkembangan Keuangan Syariah Indonesia 2018

Walaupun terjadi peningkatan pada jumlah aset, namun persentase pertumbuhannya mengalami penurunan. Data diatas membuktikan bahwa

pertumbuhan perbankan syariah turun secara signifikan mulai tahun 2016, dengan indikator penilaian dari aset, pembiayaan, dan dana pihak ketiga.

Peningkatan *market share* perbankan syariah salah satunya ditentukan pada pengembangan ekonomi syariah. Pada 2017 pangsa pasar perbankan syariah berada diangka 5,3 persen terhadap seluruh aset industri perbankan nasional. Angka tersebut masih jauh tertinggal dibandingkan dengan negara-negara mayoritas Islam lainnya. Malaysia mencatatkan *market share* di angka 23,8 persen, Arab Saudi 51,1 persen, dan Uni Emirat Arab 19,6 persen.¹ Namun pada tahun 2018 terjadi peningkatan *market share* sebesar 5,96%. Dalam dunia perbankan syariah sendiri 54,67% pasar didominasi oleh BUS (Bank Umum Syariah), baru kemudian diikuti oleh UUS (Unit Usaha Syariah) sebesar 32,80%, dan yang paling kecil yaitu BPRS (Bank Pembiayaan Rakyat Syariah) yaitu 2,52%(OJK, 2018). Pada akhir 2019, *market share* perbankan syariah naik di angka 6%.²

Dari data diatas memberi gambaran kondisi perbankan syariah beberapa tahun belakang menunjukkan dua trend yang berbeda. Gambaran perbankan syariah nasional diatas tercermin dari kondisi bank syariah di Indonesia. Artinya dengan kinerja bank syariah yang baik akan menyumbang trend peningkatan perbankan syariah di Indonesia. sgd

¹KOMPAS.com Diakses pada 15 Oktober 2019 pukul 14.33 WIB

²Otoritas Jasa Keuangan. *Official account instagram @ojkindonesia* 2019 pukul 11.28 WIB

Diakses pada Jumat, 13 Desember

BPRS yang menjadi akar rumput dalam dunia perbankan syariah di Indonesia harus menunjukkan trend positif untuk menuju cita-cita diatas. BPRS dengan jumlah institusi sebanyak 167 memiliki jumlah yang jauh lebih banyak dari BUS dan UUS namun memiliki jumlah aset yang jauh tertinggal dari yang lainnya. Aset BPRS pada 2018 tercatat senilai 12,36 triliun Rupiah. Jika dibandingkan dengan UUS jauh lebih besar dengan nilai 160,64 triliun Rupiah, sedangkan pada BUS angka aset tercatat sebesar 316,69 triliun Rupiah.(OJK, 2018)

Masih kecilnya angka aset yang dimiliki oleh BPRS memaksa BPRS untuk memacu kinerjanya agar minimal setara dengan BUS dan UUS. Karena jika dilihat faktanya, BPRS masih jauh tertinggal dengan BUS dan UUS, apalagi jika disandingkan dengan perbankan konvensional.

Strategi yang kedua adalah pendalaman keuangan syariah, strategi ini meliputi regulasi, instrumen, dan basis investor (Bank Indonesia, 2019). Pemerintah Indonesia telah melakukan tindakan untuk mendukung visi diatas dengan menerbitkan undang-undang tentang perbankan syariah, sukuk hijau global terbesar didunia dan, menerbitkan sukuk ritel untuk mulai melakukan diversifikasi basis investor berskala kecil³.

Strategi yang ketiga adalah penguatan riset dan edukasi. Riset dan edukasi sangat erat kaitannya dengan SDM (Sumber Daya Manusia). Salah satu

³Republika.co.id, Sabtu 24 Agustus 2019

Diakses pada Jum'at, 10 April 2020 pukul 10.30 WIB

penghalang perkembangan ekonomi syariah di Indonesia adalah kualitas SDM. Sehingga perlunya peningkatan kualitas SDM jika ingin lebih unggul dan maju.⁴

Bahasan mengenai sumber daya manusia menjadi fokus pada penulisan ini. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor pendukung pada ketiga strategi diatas. Sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang baik dapat meningkatkan kinerja lembaga keuangan syariah, menciptakan regulasi dan instrumen keuangan syariah yang baik, dan memberikan edukasi kepada masyarakat. Dalam penulisan ini sumber daya manusia difokuskan pada karyawan.

Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Tujuan organisasi ditetapkan oleh pihak manajemen, kemudian karyawan dipacu dan dinilai performanya dalam mencapai tujuan organisasi(Zuraidah, 2015). Dari hasil penelitian Saputra (2016)menyatakan bahwa selain kepuasan kerja, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh loyalitas karyawan. Pendapat ini juga didukung oleh Ardana, dkk pada Saputra (2016)Mengatakan bahwa bila karyawan mempunyai loyalitas tinggi maka secara kesinambungan kinerja karyawan dapat lebih terjamin dari waktu ke waktu.

Loyalitas karyawan sangat ditentukan dengan kondisi perusahaan. Namun, perusahaan di Indonesia kurang memahami faktor apa yang dapat meningkatkan

⁴Republika.co.id, Sabtu 24 Agustus 2019

Diakses pada Jum'at, 10 April 2020 pukul 10.30 WIB

loyalitas nasabah. Perusahaan atau dalam konteks ini bank lebih fokus pada peningkatan loyalitas nasabah. Towers Watson dalam *Talent Management and Reward Survey* pada tahun 2012 melakukan survey kepada 52 perusahaan di Indonesia yang sepertiganya adalah perusahaan perbankan. Studi ini menemukan fakta bahwa faktor yang menjadi pertimbangan karyawan untuk tetap *stay* dan tidak pindah ke perusahaan lain cenderung tidak di pahami oleh perusahaan.⁵

Loyalitas karyawan muncul dari beberapa faktor, Purba (2017) dalam penelitiannya menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Dari 14 variabel yang diteliti, mendapatkan variabel yang memiliki nilai korelasi yang tinggi. Variabel promosi jabatan dengan nilai 0,813, insentif dengan nilai 0,823, dan variabel status dengan nilai 0,821 adalah variabel tertinggi yang mempengaruhi loyalitas. Hasil penelitian ini juga dikuatkan dengan penelitian Martiwi (2012) yang melakukan penelitian terhadap 169 karyawan Bank Danamon Solo. Dalam penelitiannya membuktikan bahwa kompensasi dan manajemen karir adalah dua dari empat variabel yang mempengaruhi loyalitas di Bank Danamon Solo.

Dari dua pendapat diatas dapat disimpulkan, variabel kompensasi dan pengembangan karir digunakan dalam kedua penelitian diatas. Kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang tinggi terhadap loyalitas karyawan.

⁵ikatanbankir.or.id

Diakses pada 13 november 2019 pukul 14.00 WIB

Kompensasi memiliki arti imbalan yang berupa uang atau bukan uang, yang diberikan kepada karyawan dalam perusahaan atau organisasi.⁶ Sedangkan menurut pengertiannya kompensasi memiliki 2 jenis. Yang pertama adalah kompensasi finansial. Nasution pada Azwina (2018) menjelaskan bahwa kompensasi finansial adalah gabungan antara kompensasi langsung (insentif) dan kompensasi tidak langsung (balas jasa). Kompensasi langsung adalah program yang dilaksanakan perusahaan untuk merangsang peningkatan produktivitas karyawan. Seperti; gaji, komisi penjualan, upah, pembagian laba, dan bonus. Sedangkan kompensasi tidak langsung adalah balas jasa yang diberikan kepada karyawan atau sekelompok karyawan atas prestasi kerja atau jasa yang telah dikorbankan untuk perusahaan. Seperti; tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, dan tunjangan kemahalan

Yang kedua adalah kompensasi non-finansial, yaitu suatu imbalan yang diberikan oleh karyawan secara langsung dari pekerjaan itu sendiri atau dalam lingkungan karyawan bekerja. Seperti; tanggung jawab pekerjaan, peluang promosi, kebijakan yang sehat, sarana ibadah, dan yang lainnya.

Faktor kedua yang mempengaruhi loyalitas adalah pengembangan karir. Handoko (2013: 130) berpendapat bahwa upaya-upaya yang dilakukan oleh karyawan untuk mencapai rencana karir yang dituju adalah bentuk pengembangan karir. Usaha yang dilakukan karyawan ini mungkin didukung

⁶<http://kbbi.web.id/kompensasi.html>

Diakses pada 13 November 2019 pukul 14.42 WIB

oleh manajemen SDM, namun terkadang juga tidak didukung. Menurut Putri (2015:21) dalam tulisannya, mengatakan bahwa pendapat diatas mengindikasikan loyalitas karyawan akan tumbuh jika perusahaan memberikan pengembangan karir yang baik berdasarkan upaya-upaya yang dilakukan oleh karyawan. Terbukti setelah dilakukan penelitian, loyalitas karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh pengembangan karir.

Selain dua faktor diatas, dalam penelitian Purba (2017) terdapat faktor lain yang dijadikan variabel dalam penelitiannya. Meskipun nilai korelasinya tidak tinggi namun faktor kepemimpinan pantas untuk dijadikan variabel dalam penelitian ini. Seperti pengalaman penulis dalam melaksanakan program Praktik Kerja Lapangan. Penulis menemukan fakta bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan. Pemimpin yang mampu memperdayakan pegawainya dengan baik, maka karyawan akan merasa dihargai dan dibutuhkan. Sehingga akan memunculkan loyalitasnya kepada pemimpin dan perusahaan. (Afani, 2013)

Setelah melihat fakta diatas bahwa loyalitas karyawan memiliki peranan penting bagi keberlangsungan hidup perusahaan. Variabel diatas dipilih karena dalam salah satu artikel Jurnal penelitian yang menjadi acuan penulis memberikan hasil bahwa Insentif yang menjadi bagian dari kompensasi dan promosi jabatan yang menjadi bagian dari pengembangan karir memperoleh hasil yang tertinggi dalam mempengaruhi loyalitas karyawan.

Dari beberapa penelitian terdahulu yang penulis kumpulkan masih sedikit penelitian tentang loyalitas karyawan yang ada di perbankan. Bahkan untuk studi kasus di BPRS penulis sulit menemukan. Selain itu, dengan melakukan penelitian di BPRS penulis berharap variabel yang dipakai dapat bekerja dengan baik karena tidak ada pengaruh lain yang kemungkinan dapat mempengaruhi seperti *brand* perusahaan. Penulis memilih BPRS Sukowati Sragen karena BPRS yang sebagian besar sahamnya dimiliki oleh Pemda Sragen ini memiliki 1 kantor pusat, 4 kantor cabang, dan 4 kantor kas. Kantor yang dimiliki oleh BPRS Sukowati tidak hanya di dalam Kabupaten Sragen namun di beberapa kabupaten disekitar Sragen. Seperti, Karanganyar, Boyolali, Wonogiri, dan Grobogan⁷. Tersebar nya kantor pada lembaga keuangan adalah salah satu bukti berkembangnya perusahaan tersebut. Selain dilihat dari tersebar nya kantor cabang, jika dilihat dari laporan keuangannya, BPRS Sukowati Sragen mencatatkan aset yang selalu meningkat dari tahun 2016 hingga 2020.

Tabel 1.3 Aset BPRS Sukowati Sragen

	2016	2017	2018	2019	2020
aset	110,974,670	142,337,754	184,328,861	186,916,925	212,643,145

Dalam ribuan Rp.

Sumber : OJK 2020

Walaupun dalam data perkembangan perbankan syariah di Indonesia menuntukkan penurunan pertumbuhan aset. Namun BPRS Sukowati Sragen

⁷<http://www.banksyariahsragen.com/profil-perusahaan/>

Diakses pada 24 April 2020 pukul 10.58 WIB

mencatatankan jumlah aset yang semakin meningkat. Namun, juga terjadi penurunan pertumbuhan mulai tahun 2018 hingga 2020. Seperti yang penulis kutip diatas bahwa perkembangan perusahaan tidak lepas dengan kinerja karyawan yang baik, salah satunya dipengaruhi oleh loyalitas karyawan. Sehingga penulis ingin membuktikan apakah variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini memberikan hasil positif terhadap loyalitas di BPRS Sukowati Sragen sehingga BPRS Sukowati dapat berkembang seperti sekarang. Dari rangkuman argumen diatas, penulis memunculkan judul penelitian **“ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. BPTS SUKOWATI SRAGEN)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis mengambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan BPRS Sukowati Sragen?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan BPRS Sukowati Sragen?
3. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan BPRS Sukowati Sragen?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti secara empiris mengenai pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan. berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan BPRS Sukowati Sragen.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan BPRS Sukowati Sragen.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan BPRS Sukowati Sragen.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat kepada berbagai pihak yang berkepentingan, diantaranya sebagai berikut:

1. Untuk penulis, penelitian ini bermanfaat untuk menambah khasanah keilmuan serta sebagai upaya untuk menuangkan hasil dari proses pembelajaran yang dilaksanakan dibangku kuliah.
2. Untuk perusahaan, penelitian ini bermanfaat sebagai gambaran kondisi yang terjadi pada loyalitas karyawan yang dimiliki perusahaan. Serta dapat menjadi rekomendasi untuk melakukan langkah evaluasi.

3. Untuk masyarakat, penelitian ini bisa menjadi gambaran realita diperbankan syariah. sehingga dapat memberi motivasi kepada masyarakat untuk mendalami ilmu ekonomi islam khususnya perbankan syariah agar bisa berpartisipasi dalam bank syariah.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk memperoleh gambaran dan memudahkan pembahasan pada penelitian ini, maka disajikan sistematika penulisan yang merupakan isi secara garis besar dari penelitian ini. Adapun sistematika penulisannya sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini memaparkan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan. Latar belakang menjelaskan gambaran pemikiran mengenai alasan yang mendasari dilakukannya penelitian. Rumusan masalah menjelaskan tentang batasan penelitian yang akan dikaji.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini memuat landasan teori, telaah pustaka, dan hipotesis. Dalam bab ini juga disajikan tentang teori-teori yang relevan untuk mendukung penyusunan penulisan ini, antara lain teori tentang kepemimpinan, kompensasi dan pengembangan karir yang disajikan dalam hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab III akan dibahas tentang metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam bab ini, akan dibahas tentang jenis dan sifat penelitian, waktu dan tempat penelitian, definisi operasional variabel penelitian, teknik pengumpulan data, teknik pengambilan sampel dan teknik analisa data.

BAB IV HASIL DAN ANALISIS

Dalam bab ini, dijelaskan analisis data dan pembahasan yang menjelaskan hasil pengumpulan data, analisis deskriptif data, hasil penelitian yang dilakukan dan interpretasi hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dipaparkan dalam pembahasan dan analisis data, memuat saran, serta memuat keterbatasan pada penelitian ini.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan BPRS Sukowati Sragen.
2. Variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan BPRS Sukowati Sragen.
3. Variabel pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan BPRS Sukowati Sragen.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti akan menyampaikan beberapa saran yang diharapkan mampu menjadi masukan dan bermanfaat bagi pihak-pihak terkait. Berikut ini beberapa saran dalam penelitian ini :

1. Bagi Perusahaan

BPRS Sukowati Sragen sebaiknya mempertahankan pola hubungan antara pemimpin dan karyawan sehingga semakin tercipta suasana kerja yang nyaman dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Selain itu, BPRS Sukowati Sragen sebaiknya juga memperhitungkan kompensasi dan pola pengembangan karir yang diberikan kepada karyawan agar karyawan memiliki motivasi kerja sehingga menumbuhkan loyalitas kerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya sebaiknya jeli melihat masalah yang dihadapi oleh karyawan sehingga penelitian yang dihasilkan dapat dijadikan saran kepada perusahaan untuk dijadikan evaluasi untuk kepentingan bersama. Selain itu dapat menambah kekayaan tema penelitian dalam lingkup mahasiswa Perbankan Syariah pada khususnya dan mahasiswa diluar program studi pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afani, T. (2013). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Depok*. 1.
- Al-Qurthubi, S. I. (2008). *Tafsir Al-Qurthubi* (Asmuni, ed.). Jakarta: Pustaka Azzam.
- Ariyanti, A. (2016). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Jasa Marga Persero TBK*. Jurnal Pengembangan Wiraswasta, 18, 271–282.
- Az-Zuhaili, W. (2013). *Tafsir Al-Wasith*. Jakarta: Gema Insani.
- Azwina, D. (2018). *Hubungan Antara Kompensasi Dengan Peningkatan Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sepatu Bata Tbk.)*. Jurnal Disrupsi Bisnis, 1(2), 172.
- Badu, syamsu Q., & Djafri, N. (2017). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Retrieved from www.ideaspublishing.co.id
- Bank Indonesia. (2019). *Kebijakan Pengembangan Ekonomi dan Keuangan Syariah*.
- Fahmi, I. (2013). *Manajemen Kepemimpinan*. Bandung: Alfabeta.
- Flippo, E. B. (1984). *Manajemen Personalia* (M. Masud, ed.). Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, I. (2005a). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2005b). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2005c). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. <https://doi.org/979.704.015.1>
- Hakam, M. S., & Ruhana, I. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada*

- Karyawan Bank Jatim Cabang Malang*). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3.
- Handoko, H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hanin, A., Djaelani, A. K., & ABS, M. K. (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan Radar Bromo Probolinggo (Jawa Pos Grup)*. 114–128.
- Heryati, A. (2016). *Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang*. *Jurnal Ecoment Global*, 1(2), 56.
<https://doi.org/10.35908/jeg.v1i2.204>
- Ihwana, F. M., Isharijadi, & Wijaya, A. L. (2017). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Perawat Magang Pada Rumah Sakit Lanud Iswahjudi Maospati Kab. Magetan*. 5, 294–306.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (1999). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE.
- Jessica, A., & Rooswanti, P. (2019). *Mengungkap Loyalitas Karyawan Dengan Gaji di Bawah Standar Minimum*. *Agora*, 7.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Kitriawaty, D., Setiawati, E. P., & Sumantri, S. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Perawat Rumah Sakit Swasta Tipe B Di Kota Bandung*. *Jurnal Sistem Kesehatan*, 3(1), 1–7. <https://doi.org/10.24198/jsk.v3i1.13964>
- Lumiu, C. A. (2019). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan , Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas karyawan*. 9(3), 93–100.
- Martiwi, D. (2012). *Faktor-Faktor Penentu Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan. Daya Saing Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 13(1), 44–52.
- Masniati. (2015). *Kepemimpinan Dalam Islam*. Al-Qadau, 2, 41–75.

- Moekijat. (1995). *Perencanaan dan Pengembangan Karir Pegawai*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nandania, R. (2013). *Peran Kepercayaan Organisasi Dengan Loyalitas Karyawan (Pada BCA Malang Raya)*.
- Nawawi, H. (1993). *Kepemimpinan Menurut Islam*. Pontianak: UGM Press.
- Nawawi, H. (2016). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: UGM Press.
- Nur, M. T. (2015). *Kompensasi Kerja Dalam Islam*. Jurnal Muamalah, 5.
- OJK. (2018). *Laporan Perkembangan Keuangan Syariah Indonesia*. Ojk, 1–106.
- Purba, D. B. (2017). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pada PT. Karya Swadaya Abadi (Karsa) Medan*. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 4, 1–14.
- Putri, D. E. (2015). *Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Non-Fisik, dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Astra Sedaya Finance)*. Metrologia, 53(5), 21. <https://doi.org/10.1590/s1809-98232013000400007>
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori dan Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Saputra, A. tunggal. dkk. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Indonesia, 4(1), 1–8.
- Saydam, G. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S. . (2002). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Bandung: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wahidmurni. (2017). *Pemaparan Metode Penelitian Kuantitatif*. Malang: UIN Maulana Malik

Ibrahim.

Zuraidah. (2015). *Faktor-Faktor Penentu Keberhasilan Kinerja Perbankan Syariah Indonesia Sebagai Bank.*

<http://www.banksyariahsragen.com/profil-perusahaan/> Diakses pada 24 April 2020 pukul 10.58 WIB

Ikatanbankir.or.id Diakses pada 13 november 2019 pukul 14.00 WIB

KBBI online <http://kbbi.web.id/kompensasi.html> Diakses pada 13 November 2019 pukul 14.42 WIB

KOMPAS.com Diakses pada 15 Oktober 2019 pukul 14.33 WIB

Otoritas Jasa Keuangan. *Official account instagram @ojkindonesia* Diakses pada Jumat, 13 Desember 2019 pukul 11.28 WIB

Republika.co.id, Sabtu 24 Agustus 2019 Diakses Pada Jum'at, 10 April 2020 pukul 10.30 WIB



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

