

**PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI, PEMBERIAN INSENTIF,
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI
KASUS PT. BPRS MADINA MANDIRI SEJAHTERA)**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SKRIPSI

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

OLEH:

WIGO ANGGORO

NIM: 16820032

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARI'AH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA

YOGYAKARTA

2020

**PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI, PEMBERIAN INSENTIF,
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI
KASUS PT. BPRS MADINA MANDIRI SEJAHTERA)**



UIJ
STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SKRIPSI

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

OLEH:

WIGO ANGGORO

NIM: 16820032

DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI

HASAN AL BANA, SEL., M.E

NIP: 19900312 000000 1 301

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARI'AH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA

YOGYAKARTA

2020



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Telp (274) 589621, 512474, Fax. (274) 586117
E-mail: feb@uin-suka.ac.id Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR
Nomor : B-234/Un.02/DEB/PP.009/03/2020

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI,
PEMBERIAN INSENTIF, PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA KARYAWA (STUDI KASUS
PT. BPRS MADINA MANDIRI SEJAHTERA)

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :
Nama : Wigo Anggoro
NIM : 16820032
Telah diujikan pada : Selasa, 03 Maret 2020
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta.

TIM UJIAN TUGAS AKHIR.
Ketua Sidang

Hasan Al Banna, SEI., M.E
NIP. 19900312 000000 1 301

Penguji I

Farid Hidayat, S.H., M.S.I.
NIP. 19810726 201503 1 002

Penguji II

Joko Setyono, SE., M.Si.
NIP. 19730702 200212 1 003

Yogyakarta, 06 Maret 2020

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dekan

Mahmadah Hanafi, M.Ag
NIP. 19670518 199703 1 003



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

FE-UINSK-BM-05-03/RO

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudara Wigo Anggoro

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 memperbaiki seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:


Nama : Wigo Anggoro
NIM : 16820032
Judul Skripsi : "Pengaruh Kepimimpinan Islami, Pemberian Insentif, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta)"

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/ 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 di atas dapat segera di munaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 24 Februari 2020
Pembimbing


Hasan Al Bana, SEI, M.E
NIP: 19900312 000000 1 301

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Wigo Anggoro
NIM : 16820032
Prodi : Perbankan Syari'ah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Islami, Pemberian Insentif, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta)” adalah benar-benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain, kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam bodynote atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 24 Februari 2020

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Pengusun,

Wigo Anggoro
NIM.16820032

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Wigo Anggoro
NIM : 16820032
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh Kepemimpinan Islami, Pemberian Insentif, Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan hak bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Islam Negeri 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 dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 24 Februari 2020

Yang menandatangani,

Wigo Anggoro
NIM.16820032

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN MOTTO

Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kadar kesanggupannya

(QS. Al Baqarah: 286)

Jangan takut untuk bermimpi. Karena mimpi adalah tempat menanam benih harapan dan memetakan cita – cita

(Monkey D. Luffy)

Tertawalah disaat mereka yang menghina kita. Karena kesempurnaan bukan kita yang menilai.



**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kehadiran Allah SWT dan atas dukungan serta doa dari orang-orang
tercinta akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Kedua Orang tua tercinta

Ayah ku Ramadansyah dan Mama ku Wiwik Hartati

Yang selalu mendoakan, kasih sayang, pengorbanan yang tidak akan ternilai
harganya untuk anak-anaknya, dan memberikan motivasi serta dukungan yang
luar biasa sampai saat ini

Teruntuk adik – adik ku tercinta

Julio Tugihandono dan Ahmad Fauzan Nugroho yang selalu memberikan
semangat untuk segera menyelesaikan skripsi ini.

Teruntuk **Fitria Nur Faizah** tercinta yang selalu mendoakan, memberikan
motivasi, dan memberikan support untuk segera menyelesaikan skripsi ini

Serta teruntuk 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 di bawah)
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 di bawah)
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

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	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>

الأولياء كرامة	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>
شَكَرْتُمْ لَنَا	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

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

الْقُرْآنُ	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
الْقِيَاسُ	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

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

السَّمَاءُ	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشَّمْسُ	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

ذَوِي الْفُرُوضِ	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أَهْلُ السُّنَّةِ	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Segala Puji bagi Allah SWT atas segala rahmat, taufiq, dan hidayah Allah SWT sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar dan sesuai dengan yang diharapkan. Sholawat beserta salam senantiasa tetap tercurahkan keharibaan Nabi Agung Muhammad SAW. Beliau adalah nabi yang patut kita teladani akhlaqnya sampai datangnya hari kiamat. Semoga kita semua dapat mengikuti teladan beliau, aamiin.

Skripsi ini merupakan wujud karya terakhir saya sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penulisan tugas akhir ini tidak mungkin dapat penulis selesaikan sendiri, pasti ada banyak sekali bantuan dari pihak lain selain diri sendiri. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Yudian Wahyudi, M.A, Ph. D selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Syafiq Mahmadah Hanafi, M. Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak Joko Setyono, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Yogyakarta,
4. Bapak Hasan Al – Bana, SEI., ME selaku Dosen Pembimbing Skripsi beserta yang telah memberikan bimbingan, arahan, perbaikan dengan penuh kesabaran serta memberi dukungan dari awal proses skripsi sampai tahap akhir skripsi.

5. Bapak Sofyan Hadinata, SE., M.Sc. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu mengarahkan, membimbing penulis selama menempuh pendidikan, meluangkan waktu, dan memberikan semangat kepada penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan untuk penulis selama menempuh pendidikan.
7. Seluruh pegawai dan staf tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Pemimpin dan seluruh karyawan PT BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk melaksanakan penelitian dan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner.
9. Ayah ku Ramadansyah dan mama Wiwik Hartati beserta keluarga atas segala doa restu, dukungan, motivasi, pengorbanan dan kasih sayang serta menjadi keluarga terbaik bagi penulis.
10. Kepada seluruh keluarga besar yang memberikan semangat dan doa kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini
11. Penghuni Kontrakan Elite yang berjuang bersama serta selalu memberikan dukungan dan doa kepada penulis.
12. Skwad Esport Genolve yang berjuang bersama serta selalu memberikan dukungan dan doa kepada penulis.

13. Keluarga Besar HMPS-PS 2017, 2018, 2019 yang selalu memberikan doa dan motivasi kepada penulis.

14. Segenap teman-teman panitia Ib Fest 1st, 2nd, 3rd yang sudah memberikan doa, semangat, motivasi kepada penulis.

15. Keluarga Besar Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Terima kasih atas keakraban, kehangatan, kekompakan, suka duka, canda tawanya sampai saat ini.

16. Keluarga Besar Perbankan Syariah 2016 yang telah berbagi suka dan duka dari awal hingga akhir perkuliahan.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan mereka. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Yogyakarta, 24 Februari 2020

Hormat Saya,

Wigo Anggoro
NIM: 16820032

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR	ii
HALAMAN PERSETUJUAN TUGAS AKHIR.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI.....	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
ABSTRACT	xix
ABSTRAK.....	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Masalah.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	10
E. Sistematika Penulisan.....	10
BAB II LANDASAN TEORI.....	12
A. Kerangka Teori.....	12
1. Perbankan Syariah dan Bank Pembiayaan rakyat Syariah.....	12
2. Kinerja Karyawan.....	16
3. Kepemimpinan Islami.....	21
4. Pemberian Insentif	28
5. Pengembangan Karir.....	31
B. Telaah Pustaka	35
C. Pengembangan Hipotesis.....	45
D. Kerangka Pemikiran	49
BAB III METODE PENELITIAN.....	50

A. Jenis dan Sumber Penelitian	50
B. Populasi dan Sampel Penelitian	50
C. Teknik Pengumpulan Data	51
D. Definisi Operasional Variabel.....	52
E. Skala Pengukuran Penelitian	53
F. Metode Analisis Data	54
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	59
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	59
B. Analisis Deskriptif Responden	62
C. Hasil Validitas dan Reliabilitas.....	65
D. Uji Asumsi Klasik	68
E. Uji Hipotesis	71
F. Pembahasan Hasil Penelitian	77
BAB V PENUTUP	83
A. Kesimpulan	83
B. Keterbatasan Penelitian	84
C. Saran.....	85
DAFTAR PUSTAKA.....	89
Lampiran.....	xxi

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
 YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Perkembangan Tenaga Kerja Perbankan Syariah di Indonesia 2011-2018.....	4
Tabel 1. 2 Jumlah Penghimpunan DPK Bank Madina Syariah Yogyakarta....	7
Tabel 2. 1 Telaah Pustaka	42
Tabel 3. 1 Skala Pengukuran Penelitian.....	54
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin	62
Tabel 4. 2 Usia Karyawan.....	63
Tabel 4. 3 Pendidikan Terakhir Karyawan.....	63
Tabel 4. 4 Penghasilan Karyawan	64
Tabel 4. 5 Lama Kerja Karyawan.....	65
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas	65
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas	67
Tabel 4. 8 Uji Normalitas	68
Tabel 4. 9 Uji Multikolinearitas	69
Tabel 4. 10 Uji Heteroskedastisitas	70
Tabel 4. 11 Analisis Linier Berganda	71
Tabel 4. 12 Uji T (Parsial).....	73
Tabel 4. 13 Uji F (Simultan)	75
Tabel 4. 14 Determinasi R ²	76

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran49
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Bank Madina Syariah.....61



ABSTRACT

This study explain to determine the effect of Islamic leadership, giving incentives, carrer development on the perfomance of employee of the case study at the BPRS Madina Mandiri Sejahtera. The population in this study were all employees of BPRS Madina Mandiri Sejahtera. Sampling in this study used a saturated sample of 31 employees. Primary data in this study using 31 questionnaires that can be processed. The analytical tool used in this study is multiple linier regression.

The result of this study indicate that Islamic leadership, giving incentives, carrer development simultaneously have a positive effect on employee performance. Partially the Islamic leadership variabel has a positive and significant effect on employee performance with a t count $2.313 > t$ table 2.051 and significance value $0.029 < 0.05$. The variable giving incentvses has a negative and not significant effect on employee performance with a t count $-0.912 < t$ table 2.051 and significance value $0.370 > 0.05$. carerr development variable have a positive and significant effect on employee performance with a t count $4.694 > 2.051$ and significance value $0.000 < 0.05$.

Keyword: Islamic Leadership, Giving Incentives, Carrer Development, Employee Performance

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan islami, pemberian insentif, pengembangan karir terhadap kinerja karyawan studi kasus BPRS Madina Mandiri Sejahtera. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPRS Madina Mandiri Sejahtera. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang berjumlah 31 karyawan. Data primer dalam penelitian didapatkan dari penyebaran kuisisioner dan melakukan wawancara. Dalam penelitian ini menggunakan 31 kuisisioner yang dapat diolah. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan islami, pemberian insentif, pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel kepemimpinan islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t hitung $2,313 > t$ tabel $2,051$ dan nilai Signifikansi $0,029 < 0,05$. Variabel pemberian insentif berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t hitung $-0,912 < t$ tabel $2,051$ dan nilai signifikansi $0,370 > 0,05$. Variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t hitung $4,694 > t$ tabel $2,051$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Kepemimpinan Islami, Pemberian Insentif, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bank syariah pada umumnya dikenal sebagai bank yang berlandaskan syariat Islam, dan memiliki produk dalam dunia perbankan. Di Indonesia pasar untuk perbankan syariah sangat meningkat dengan melihat jumlah penduduk Islam yang semakin meningkat juga. Dalam hal ini, pemerintah dan masyarakat perlu untuk saling bekerjasama dalam meningkatkan perbankan syariah di Indonesia. Bank syariah dikembangkan melalui upaya kelompok atau praktisi masyarakat muslim yang berupaya untuk mendesak pemerintah agar keinginan mereka terwujud sehingga adanya jasa transaksi keuangan yang berlandaskan syariat Islam. Apabila bank syariah telah berkembang, maka diharapkan juga pengetahuan dan kemampuan masyarakat umat Islam mengikuti perkembangannya agar lebih cermat ataupun mengidentifikasi pengelolaan bank syariah (Marimin & Romdhoni, 2017).

Dalam UU No. 21 Tahun 2008 menjelaskan bahwa perbankan syariah merupakan hal yang berkaitan, dalam kelembagaan, kegiatan usaha, dan dalam melaksanakan kegiatan usaha bank syariah dan unit usaha syariah. Berdasarkan UU No. 21 tahun 2008 pasal 1 ayat 7 juga menjelaskan tentang pengertian bank syariah. Bank syariah adalah kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah yang terdiri dari bank umum syariah dan pembiayaan rakyat syariah (ojk.go.id, 2012).

Pada data Otoritas Jasa Keuangan (OJK) desember 2015, melihat statistik jumlah perbankan syariah sebanyak 12 Bank Umum Syariah (BUS), 22 Unit Usaha Syariah (UUS), dan 163 Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) yang memiliki 2.301 jaaringan kantor yang ada di seluruh Indonesia. Saat ini keberadaan bank syariah di Indonesia masih berkembang, hal ini belum memiliki faktor – faktor yang bisa mendukung perbankan syariah untuk berjalan dengan baik (Aam Slamet Rusydiana, 2016).

Perkembangan industri perbankan syariah di Indonesia memiliki beberapa faktor agar bisa berkembang dan maju dengan industri lainnya. Faktor yang harus di kembangkan yaitu SDM memadai yang profesional. Agar memiliki manajemen SDM, pengembangan budaya, dan jiwa wirausaha yang saat ini masih lemah di Indonesia. Ada juga faktor yang bisa penghambat industri perbankan syariah yaitu permodalan yang terbatas, tingkat kepercayaan masih rendah, dan secara akademik mengembangkan lembaga keuangan syariah dengan cara sistematis dan proposional belum terumuskan dengan sempurna. Dengan faktor – faktor diatas kepercayaan masyarakat masih dipertanyakan tentang keberadaan bank syariah di antara lembaga keuangan lainnya (Aam Slamet Rusydiana, 2016).

Menurut Amirus Sodiq (2018), ada beberapa faktor yang menghambat perindustrian perbankan syariah yaitu kurangnya pemahaman pengembangan bisnis atau syariah dalam diri pratikisi bank syariah. Hal ini seharusnya bisa dikatakan belum memenuhi SDM bidang ekonomi syariah yang berkualitas atau mumpuni sehingga setiap pratik yang dilakukan praktisi perbankan syariaiah sering menyimpang dari prinsip syariah. Ada juga *supply oriented*, hal ini pratikisi bisa

menjelaskan apa yang sudah diterapkan oleh perbankan syariah tanpa menjawab apa yang ditanyakan masyarakat. Faktor yang terakhir yaitu belum memadainya SDM yang profesional terutama teknis manajerial. Dengan faktor ini sejalan dengan penelitian Rusydiana (Sodiq, 2018).

Melihat permasalahan yang ada di industri perbankan syariah, masalah yang sangat penting kebanyakan di SDM. SDM yang handal dan berkualitas sedikit bergabung ke bank syariah terbalik dengan SDM yang handal dan berkualitas lebih memilih bergabung ke bank konvensional. Maka dari itu, SDM bank syariah kurang memiliki kemampuan dan bersaing dalam memodifikasi produk perbankan syariah dan kurangnya kemampuan dalam memahami prinsip – prinsip syariah. Dalam hal ini Indonesia yang memiliki mayoritas penduduk beragama muslim harus bisa mengembangkan SDM – SDM yang berkualitas agar bisa mengembangkan perindustrian perbankan syariah (Tho'in, 2016: 159 - 160).

Potret kualitas SDM perbankan syariah yang kerap dikatakan sebagai kendala ternyata hanya dari aspek kompetensi yang belum mumpuni baik secara teoritis maupun praktisnya. Bagaimanapun, industri perbankan syariah sudah berusaha seoptimal mungkin untuk mencapai visi misi dalam pengembangan SDM nya.

Tabel 1. 1 Perkembangan Tenaga Kerja Perbankan Syariah di Indonesia 2009-2018

Indikator	Periode							
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018 (Jan-Nov)
Tenaga Kerja BUS	21.820	24.111	26.717	41.393	51.413	51.110	51.068	52.345
Tenaga Kerja UUS	2.067	3.108	11.511	4.425	4.403	4.487	4.678	4.349
Tenaga Kerja BPRS	3.773	4.359	4.826	4.704	5.102	4.372	4.619	4.749

Sumber : Otoritas Jasa Keuangan Syariah

Berdasarkan tabel diatas, setiap tahun rata – rata tenaga kerja perbankan syariah di Indonesia membutuhkan kurang lebih 3.500 SDM. Sejumlah SDM itu kemudian di distribusikan ke kantor cabang, kantor cabang pembantu, dan kantor kas untuk mengoperasikan BUS, UUS, BPRS. Pada tahun 2019, melihat dari tren di 2018 rata – rata kebutuhan tenaga kerja perbankan syariah di Indonesia berkisar 3.500 karyawan. Hal ini bakal meningkat ditahun 2019 karna masyarakat mulai sadar untuk menerapkan prinsip syariah dalam bidang ekonomi.

Sebuah perusahaan wajib memiliki SDM yang berkualitas karna faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi yaitu SDM. Karyawan dituntut agar selalu berperan aktif dalam menjalankan pekerjaannya yang berawal dari perencanaan suatu pekerjaan yang bertujuan untuk merealisasikan SDM yang berkualitas. Hal ini diperkuat oleh siagian (2009) dalam Siswan Siddiq (2015) yang menyatakan

SDM yang berkualitas sangat penting untuk manajemen SDM agar dapat meningkatkan suatu sumber daya yang tidak menutup kemungkinan suatu perusahaan akan mencapai keberhasilan tujuan yang telah direncanakan perusahaan (Siswan Siddik, 2015).

Menurut penelitian Rahma Ayu Safitri (2017) ada faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu pemberian insentif, motivasi, disiplin kerja, dan kepemimpinan islami. Menurut Afriadie Kurniawan, Dkk (2017) ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain kompensasi dan pengembangan karir. Menurut Anton Kurniawan (2016) beberapa faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain insentif dan pengembangan karir. Dapat disimpulkan faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain, kepemimpinan islami, pemberian insentif, dan pengembangan karir.

Dalam suatu organisasi, kepemimpinan sangat penting dalam menggerakkan dan mengarahkan suatu perusahaan agar mencapai tujuan yang ditargetkan oleh perusahaan. Akan tetapi, sukses tidak hanya jika suatu organisasi tidak hanya mencapai tujuan saja, ditentukan juga kualitas kepemimpinan. Pemimpin yang dibidang sukses sendiri mampu mendorong dan memberikan motivasi kepada karyawan lainnya dengan mengadakan suasana dan budaya kerja agar karyawan dapat bertumbuh dan berkembang dalam bekerja maupun berinovasi. Kepemimpinan sendiri yaitu kemampuan seseorang yang bisa mempengaruhi orang lain agar melakukan apa yang diinginkan pemimpin walaupun secara pribadi hal itu tidak di sukainya. Pemimpin juga dituntut memiliki kemampuan yang berbeda dan tidak dimiliki SDM lainnya dalam organisasi (Sondang P. Siagian, 2009: 62-63).

Pemberian insentif juga faktor yang memberikan pengaruh yang baik dalam meningkatkan kinerja yang lebih semangat lagi. Kowtha dan Leng mengemukakan bahwasannya insentif adalah suatu penghargaan yang berdasarkan dengan prestasi kerja seseorang. Hal ini dapat dibayangkan jika suatu pekerjaan dalam melakukan pekerjaan dengan prestasi kerja yang tinggi maka besar juga untuk mendapatkan insentif. Insentif sendiri diterapkan oleh perusahaan agar dapat mendorong suatu pekerjaan dalam prestasi kerja. Dengan insentif ini seorang karyawan dalam bekerja akan menunjukkan kinerja yang lebih untuk menggapai sebuah prestasi kerja. Akan tetapi tidak semua perusahaan menerapkan suatu insentif atau balas jasa ini, karena cara ini harus disesuaikan dengan kemampuan dan keadaan suatu perusahaan (Thomas S. Batemen & Scott A. Snell, 2009:33)

Faktor selanjutnya yang membuat kinerja karyawan yang optimal agar bisa memajukan perusahaannya yaitu dengan pengembangan karir. Pengembangan karir adalah cara menunjukkan suatu peningkatan dalam status seorang karyawan dalam karir yang ditetapkan oleh suatu organisasi. Peningkatan status ini bisa berupa jabatan atau pangkat, yang berasal dari posisi bawah bisa saja naik ke posisi yang paling tinggi (Sadili Samsudin, 2010: 141).

Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja karyawan, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja bertugas untuk meningkatkan kualitas dari salah satu tolak ukur. Dapat disimpulkan bahwasannya kinerja karyawan adalah suatu *output* berdasarkan kinerja yang memberikan suatu kontribusi untuk meningkatkan suatu pekerjaan karyawan. (Parwoto et. All, 2018: 353-361)

Produktifitas kinerja karyawan bisa membuat perusahaan atau suatu lembaga berkembang secara baik. Dengan adanya suatu manajemen SDM secara profesional, maka karyawan harus bisa bekerja seproduktif mungkin untuk melakukan pekerjaan. Kinerja karyawan akan lebih baik jika ketiga faktor tersebut jika dikaitkan dengan kinerja karyawan. Ketiga faktor tersebut diharapkan menjadi dorongan kepada karyawan yang bekerja agar lebih produktif dan efisien dalam bekerja, sehingga bisa mencapai tujuan perusahaan.

Bank Madina Syariah Yogyakarta merupakan bank syariah yang pada tahun 2011, 2012, dan 2017 telah mendapatkan penghargaan dari Infobank sebagai Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) dengan peringkat kinerja yang sangat baik. Selain itu, Bank Madina Syariah Yogyakarta juga memiliki kualitas penghimpunan dana yang tergolong baik selama beberapa tahun terakhir. Hal ini ditunjukkan dengan meningkatnya jumlah penghimpunan dana pihak ketiga dari tahun 2015-2018. Berikut tabel terkait perkembangan jumlah penghimpunan DPK (Dana Pihak Ketiga) Bank Madina Syariah Yogyakarta:

Tabel 1. 2 Jumlah Penghimpunan DPK Bank Madina Syariah Yogyakarta

Tahun	Jumlah Penghimpunan DPK (Ribuan Rp)
2015	30.408.986
2016	39.935.621
2017	46.849.717
2018	49.214.225

Sumber: Otoritas Jasa Keuangan (OJK)

Peningkatan jumlah DPK tersebut menginterpretasikan bahwa adanya kinerja karyawan yang cukup baik, sehingga transfer pengetahuan antar karyawan yang baik dan mengakibatkan persebaran informasi dapat dilakukan dengan cepat,

selain itu dengan jumlah DPK yang terus meningkat menunjukkan adanya kepemimpinan yang baik dari Bank Madina Syariah Yogyakarta kepada karyawannya tanpa ada perbedaan antara karyawan satu dengan yang lainnya. Namun, dengan perkembangan jumlah DPK yang cukup baik Bank Madina Syariah Yogyakarta masih harus lebih banyak berbenah kembali dikarenakan selama tiga tahun terakhir rasio NPF (*Non Profit Financing*) mengalami peningkatan. Pada tahun 2017 tingkat NPF mencapai 5,44%, kemudian turun pada tahun 2018 menjadi 7,03% dan terakhir mengalami penurunan kembali pada Juni 2019 mencapai 10,17%. Peningkatan NPF atau pembiayaan ini dapat ditimbulkan melalui kurangnya motivasi secara tim yang disarankan oleh karyawan sehingga efektifitas kinerja yang dimiliki oleh karyawan tidak mampu untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki. Selain itu, meningkatnya NPF tersebut juga dapat ditimbulkan oleh pencapaian seorang karyawan dalam bekerja. Jika karyawan bekerja sesuai dengan apa yang telah ditugaskan oleh perusahaan maka karyawan akan bekerja seefektif mungkin untuk mencapai suatu target yang diinginkan perusahaan.

Berdasarkan masalah yang sudah uraian diatas, maka peneliti tertarik dan ingin mengetahui tentang seberapa besar pengaruh kepemimpinan Islami, pemberian insentif, pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah. Oleh karena itu, peneliti akan mengkaji penelitian skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Kepemimpinan Islami, Pemberian Insentif, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dijelaskan diatas, penyusun menemukan beberapa rumusan permasalahan diatas. Rumusan masalah tersebut adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta?
2. Bagaimana pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta?
3. Bagaimana pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta?
4. Bagaimana kepemimpinan islami, pemberian insentif, pengembangan karir berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis bagaimana kepemimpinan islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis bagaimana pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta.

3. Untuk menganalisis bagaimana pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta.
4. Untuk menganalisis bagaimana kepemimpinan islami, pemberian insentif, pengembangan karir berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Tercapainya tujuan penelitian oleh penyusun dapat memberikan beberapa kegunaan bagi berbagai pihak, termasuk peneliti, praktisi, dan akademisi.

1. Bagi peneliti, sebagai sarana untuk dapat menambahkan khasanah ilmu pengetahuan, dapat mengaplikasikan ilmu yang diperoleh dalam penelitian ini, dan untuk melengkapi penelitian sebelumnya.
2. Bagi praktisi BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta, peneliti ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk mengetahui tentang kinerja karyawan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam meningkatkan daya saing BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta.
3. Bagi akademisi, penelitian ini merupakan sumbangan pemikiran bagi penelitian selanjutnya. Selain itu, penelitian ini juga dapat di jadikan sebagai referensi guna menambah kekayaan pengetahuan bagi pembaca.

E. Sistematika Penulisan

Dalam kajian penelitian ini, sistematika pembahasan secara garis besar dibagi menjadi lima bab yang saling keterkaitan. Sistematika ini memberikan

gambaran serta logika berpikir dalam penelitian. Adapun sistematika pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I yaitu pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan masalah, dan manfaat penelitian, serta sistematika pembahasan untuk mengetahui arah penulisan dalam penelitian.

Bab II yaitu landasan teori merupakan bab yang berisi tentang teori, kerangka teori, telaah pustaka sebagai referensi penelitian mengenai hasil-hasil penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dan memiliki keterkaitan dengan penelitian yang dilakukan, pengembangan hipotesis dan kerangka penelitian yang diuji.

Bab III yaitu metode penelitian berisi tentang gambaran teknik yang digunakan dalam penelitian yang terdiri dari jenis dan sifat penelitian, sumber data, populasi dan sampel, variabel penelitian, metode pengumpulan data, pengujian instrumen, serta metode analisis data yang digunakan.

Bab IV adalah analisis data dan pembahasan merupakan bab yang berisi tentang hasil penelitian menggunakan teori-teori terkait berupa gaya kepemimpinan islami, pemberian insentif, pengembangan karir di BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta. analisis data menggunakan SPSS.

Bab V adalah penutup yang berisi kesimpulan dari jawaban rumusan masalah dalam penelitian ini dan saran yang ada dalam penelitian ini sebagai bahan analisis lebih lanjut mengenai peluang pasar perbankan syariah yang ada di daerah Yogyakarta.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana pengaruh kepemimpinan islami, pemberian insentif, pengembangan karir terhadap kinerja karyawan BPRS Madina Mandiri Sejahtera. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwasannya:

1. Variabel kepemimpinan islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Madina Mandiri Sejahtera Syariah. Hal ini berarti bahwa H_1 dalam penelitian ini **diterima**.
2. Variabel pemberian insentif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Madina Mandiri Sejahtera Syariah. Hal ini berarti bahwa H_2 dalam penelitian ini **ditolak**.
3. Variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Madina Mandiri Sejahtera Syariah. Hal ini berarti bahwa H_3 dalam penelitian ini **diterima**.
4. Variabel kepemimpinan islami, pemberian insentif, pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Madina Mandiri Sejahtera Syariah. Hal ini berarti bahwa H_4 dalam penelitian ini **diterima**.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dirancang dan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya akan tetapi terdapat beberapa keterbatasan diantaranya:

1. Di dalam penelitian ini hanya menggunakan variabel kepemimpinan islami, pemberian insentif, dan pengembangan karir untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini tidak meneliti secara keseluruhan semua aspek-aspek yang memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan.
2. Dalam pengumpulan data pada penelitian ini hanya menggunakan Pada saat penyerahan kuesioner penelitian hanya bisa melalui perantara *Customer Service (CS)*, tidak bisa diserahkan langsung peneliti pada masing-masing responden.
3. Dalam penelitian ini penulis hanya bisa mewawancarai seorang Supervisor HRD dari objek penelitian ini. Sehingga tidak dapat mengetahui informasi dari karyawan lainnya tentang BPRS Madina Mandiri Sejahtera.
4. Jumlah responden yang relatif sedikit yaitu 31 responden atau karyawan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera.

C. Saran

1. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan perlu untuk meningkatkan lagi dorongan agar karyawan lebih mempunyai daya semangat juang dalam bekerja. Dalam kepemimpinan sudah bagus dalam mempengaruhi kinerja karyawan, akan tetapi lebih ditingkatkan lebih. Karna semakin baik pemimpin sebuah perusahaan maka

semakin baik pula kinerja karyawan. Pengembangan karir juga butuh diterapkan, agar karyawan termotivasi dalam bekerja untuk jenjang yang lebih tinggi lagi.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya lebih baik melihat isu – isu saat ini yang bakal dijadikan sebuah variabel yang ingin diteliti, sehingga penelitiannya bisa berkembang dan terbaru dalam melakukan sebuah penelitian. Untuk suatu objek harus mencari yang lebih besar lagi agar hasil penelitian dapat mewakili serta prinsip generalisasi penelitian bisa terwujud.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Dahlan. (2012). *Bank Syariah: Teoritik, Praktik, Kritik*. Yogyakarta: Teras.
- Anwar, AA Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Rosda Karya.
- Anwar, AA Prabu Mangkunegara. (2011). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bandung: PT Rosda Karya.
- Asharuddin, B., & Aziz, E. (2014). *Etika islam dalam Berbisnis*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ayu, Rahma, S. (2017). Pengaruh Pemberian Insentif, Motivasi, Disiplin Kerja, dan kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional Pada PT. BNI (Persero) TBK. Kantor Cabang Syariah Palembang. Skripsi Studi D3 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
- Azwar, Adiwarmanto, K. (2013). *Bank Islam: Analisis Fiqih dan Keuangan* (5th ed.). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Coriyani, Annisa Kwarimah, Dkk. (2017). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan pada Panin Dubai Syariah Bank KCU Asia Afrika Kota Bandung". *Jurnal Universitas Islam Bandung*.
- Estu, Frendi N. (2008). Pengaruh Insentif terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Regional Malang). Skripsi Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya.
- Felicia, Clarisa. (2018). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Cabang Letda Sujono Medan". Skripsi Universitas Sumatera Utara Medan.
- Fina, Ati Faizati (2016). "Pengaruh Promosi Jabatan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bni Syariah Cabang Cirebon". Skripsi IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Harahap, S. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Bank Syariah Mandiri , Tbk. 3(2).*
- Harahap, Sunarji. (2016). “Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan”. *Jurnal Sekolah Tinggi Agama Islam Swasta Al-Ishlahiyah Binjai.*
- Hasan, Zubairi. (2009). *Undang-Undang Perbankan Syari'ah Titik Temu Hukum Islam dan Hukum Nasional.* Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Hartono, J. (2014). *Metode Penelitian Bisnis.* Yogyakarta: UGM.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Ifham, Ahmad. (2010). *Pedoman Umum Lembaga Keuangan Syariah.* Jakarta: Gramedia Pustaka Umum.
- Indriantoro, & Supomo. (2014). *Metode Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen.* Yogyakarta: BPFE.
- Istijanto, O. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Jarwanto. (2015). *Pengantar Manajemen (3 IN 1).* Yogyakarta: Mediaterra.
- Jayusman, Hendra & Siti Khotimah (2012). “Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, Pengembangan Karir, dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kota Waringin Barat. *Jurnal Universitas Antakusuma Pangkalan Bun.*
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan Prakte).* Jakarta: PT. Raja Garfindo Persada.
- Kurniawan, Afriadie Dkk. (2017). “Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh’. *jurnal Manajemen dan Inovasi.*
- Lijan, Poltak Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

- Liza, Shofy Nurul Arafah. (2018). “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan bagian Frontliner pada PT. Bank BRI Syariah Cabang Bandung”. Tesis UIN Gunung Djati Bandung.
- Lupiyoadi, & Bramulya, R. (2015). *Praktikum Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Selemba Empat.
- Marimin, A., & Romdhoni. (2017). Perkembangan Bank Syariah Di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 1(02).
- Maziah. (2016). “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah Makasar”. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alaudin Makasar.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Jakarta.
- Mujahidin, A. (2007). *Ekonomi Islam*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Mukhtar, Afiah. (2018). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Bank Bri Syariah KC Makassar. *Jurnal manajemen perbankan dan keuangan nitro*.
- Nafhatul, Fina Ithri & Hendry Cahyono. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk (Bank Jatim Syariah) Kantor Cabang Surabaya. *jurnal ekonomi islam*
- Northouse, P. G. (2013). *Kepemimpinan: Teori dan Praktik* (6th ed.). Jakarta: Indeks.
- Nurani. (2015). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Penjualan CV Logam Indonesia Di Tulungagung. *Benefit*, 2(1), 1–18.
- Nuraning, Rizky. (2018). “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perusahaan Daerah Bank Pekreditan Rakyat Bank)”. *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*.
- ojk.go.id. (2012). Bank Syariah. Retrieved October 27, 2019, from www.ojk.go.id website: <https://www.ojk.go.id/id/kanal/perbankan/Pages/Bank-Syariah.aspx>
- Parwoto et. All. (2018). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Area Surabaya. *Ekonomi Dan*

Kewirausahaan, 17.

- Priansa, Juni, & Suwatno. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Purba, D. C., Lengkong, V. P. ., & Sjendry, L. (2019). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 841–850.
- Rivai, Vietzal. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Rivai, Veitzhal., & Arifin, A. (2009). *ISLAMIC LEADERSHIP Membangun SuperLeadership Melalui Kecerdasan Spiritual*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, Vietzal. (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rusydiana, A. S. (2016). Analisis Masalah Pengembangan Perbankan Syariah di Indonesia: Aplikasi Metode Analytic Network Process. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 6.
- Sadili Samsudin. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan – Keahlian*. Jakarta: Selemba Empat.
- Septianingsih, Lisa (2019). “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan Bprs Metro Madani Cabang Jatimulyo”. Skripsi UIN Raden Intan Lampung
- Siswan Siddik. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan dan Kehutanan kabupaten Sarolangun*. Universitas Terbuka.
- Siti Al Fajar, & Heru, T. (2010). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: sekolah tinggi ilmu manajemen YKPN.
- Sodikin, Dick, D., Permana, D., & Adia, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Selemba Empat.
- Sodiq, A. (2018). “Analisis SWOT Perkembangan Perbankan Syariah Di Indonesia.”

Journal of Islamic Banking and Finance, 1.

- Sondang P. Siagian. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembang Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Supriyanto. (2009). *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: indeks.
- Suwatno, & Donni Juni Priansa. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tanzeh, A. (2011). *Metodologi Penelitian Praktisi*. Yogyakarta: Teras.
- Tho'in, M. (2016). KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA BANK SYARIAH BERDASARKAN PRINSIP-PRINSIP SYARIAH ISLAM (Studi Kasus Pada BNI Syariah Surakarta). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 2(03), 158–171. <https://doi.org/10.29040/jiei.v2i03.49>.
- Umam, Khotibul. (2009). *Trend pembentukan Bank Umum Syari'ah Pasca UndangUndang Nomor 21 Tahun 2008 (Konsep, Regulasi, dan Implementasi)*. Yogyakarta: BPFE
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Widodo Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- www.bankmadinasyariah.com diakses pada tanggal 18 Oktober 2019 oukul 19.04 WIB.
- Zainuddin, A. (2009). *Hukum Perbankan Syari'ah*. Jakarta: Sinar Grafika.

Lampiran 1

KUISIONER SKRIPSI

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Pemberian Insentif, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah”

PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

1. Isilah identitas responden dengan baik dan lengkap pada tempat yang telah disediakan.
2. Kuisisioner ini terdapat 4 pertanyaan alternatif jawaban.
3. Jawablah pertanyaan dalam kuisisioner ini sesuai dengan apa yang bapak/ibu/saudara/saudari rasakan.
4. Cara mengisi jawaban dengan memberikan tanda centang (√) pada kolom:
 - SS (Sangat Setuju) Nilainya 4
 - S (Setuju) Nilainya 3
 - TS (Tidak Setuju) Nilainya 2
 - STS (Sangat Tidak Setuju) Nilainya 1
5. Apabila bapak/ibu/saudara/saudari merasa jawaban yang telah dipilih kurang tepat, maka dapat diperbaiki dengan memberikan tanda sama dengan (=) pada jawaban yang dirasa kurang tepat tersebut, kemudian berilah tanda centang (√) pada jawaban yang tepat.

Identitas Responden

Nama : _____

Jenis Kelamin:

Perempuan

Laki – Laki

Usia:

20 – 25 tahun

26 – 35 tahun

36 – 45 tahun

> 46 tahun

Pendidikan Terakhir:

SMA/MAN/SLTA

D3 Sederajat

S1 Sederajat

S2 Sederajat

S3 Sederajat

Penghasilan setiap bulan rata – rata (bulan):

<1juta

1juta – 3juta

3juta – 5juta

5juta – 7juta

>7juta

Lama Bekerja:

< 1Tahun

1 – 3 Tahun

3 – 6 Tahun

> 6 Tahu

Kuisisioner

Variabel Kepemimpinan Islami

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Atasan selalu melakukan tindakan yang benar.				
2	Atasan selalu berpegang teguh berdasarkan tuntunan ajaran Islam.				
3	Atasan selalu menepatin amanah yang sudah dipercayai oleh perusahaan				
4	Atasan tidak membedakan karyawan.				
5	Atasan selalu bersikap ramah terhadap karyawan				
6	Atasan dengan karyawan saling mengenal satu sama lain.				
7	Atasan memiliki kecerdasan untuk berfikir kreatif.				
8	Atasan mempunyai rasa semangat pengabdian untuk memajukan perusahaan.				
9	Atasan selalu berani dalam mengambil keputusan.				
10	Atasan selalu sadar bahwa setiap keputusan akan dipertanggungjawabkan dihadapan Allah SWT.				

Variabel Pemberian Insentif

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Besarnya pemberian bonus dari perusahaan sesuai dengan hasil kerja karyawan				
2	Pemberian bonus oleh perusahaan selalu tepat waktu				

3	Perusahaan memberikan insentif lain selain bonus uang tunai, seperti penghargaan dan pujian bagi karyawan yang berprestasi				
4	Perusahaan sering memberikan penghargaan dan pujian pada karyawan apabila berprestasi				

Variabel Pengembangan Karir

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya mempunyai perencanaan pengembangan karir saya sendiri				
2.	Pekerjaan yang saya lakukan hari ini berdasar kemampuan kerja saya sendiri, walaupun itu tidak berdasar pipin saya				
3.	Dalam jangka panjang, perpindahan saya sama pentingnya dengan promosi yang mengembangkan karir seseorang				
4.	Saya akan merekomendasikan ke teman kerja agar bisa mengisi posisi kerja, agar tidak tergantung pada satu posisi.				
5.	Karyawan yang mendapatkan reward diberikan fasilitas kerja yang mendukung semangat kerja				
6.	Atasan saya membantu dalam pengembangan karir saya				
7.	Saya mempunyai akses yang sama untuk kesempatan pengembangan karir				
8.	Daftar Urutan Kepangkatan (DUK) adalah metode paling tepat untuk syarat promosi jabatan pegawai (naik jabatan)				
9.	Jabatan yang Bapak/Ibu emban memerlukan peningkatan keterampilan melalui diklat				
10.	Organisasi saya memiliki program mentoring formal untuk pekerjaan saya				

Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan.				
2	Saya merasa senang huka dapat mencapai target yang ditetapkan perusahaan				
3	Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teriliti dan rapi.				
4	Saya berusaha melakukan pekerjaan sebaik mungkin.				
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu				
6	Saya tidak pernah menunda – nunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.				



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Lampiran 2

Hasil Olah Data SPSS 25 dan Ms. Excel

1. Karakteristik Responden

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	18	58,1	58,1	58,1
	Wanita	13	41,9	41,9	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

b. Berdasarkan Usia

usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 25	8	25,8	25,8	25,8
	26 - 36	10	32,3	32,3	58,1
	36 - 45	11	35,5	35,5	93,5
	> 46	2	6,5	6,5	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

c. Berdasarkan Pendidikan

pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	6	19,4	19,4	19,4
	D3	1	3,2	3,2	22,6
	S1	24	77,4	77,4	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

d. Berdasarkan Penghasilan

penghasilan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-3 JUTA	14	45,2	45,2	45,2
	3-5 JUTA	12	38,7	38,7	83,9
	5-7 JUTA	3	9,7	9,7	93,5
	> 7 JUTA	2	6,5	6,5	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

e. Berdasarkan Lama Kerja

lama_kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 TAHUN	3	9,7	9,7	9,7
	1-3 TAHUN	7	22,6	22,6	32,3
	3-6 TAHUN	16	51,6	51,6	83,9
	> 6 TAHUN	5	16,1	16,1	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

2. Data Kuisiner dalam Tabel Kepemimpinan Islami

X1. 1	X1. 2	X1. 3	X1. 4	X1. 5	X1. 6	X1. 7	X1. 8	X1. 9	X1. 10	SCORE
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	32
2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	30
2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	32
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	29
3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	33

3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	35
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29
3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	34
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	35
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31
2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	23
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	35
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	31

3. Data Kuisisioner dalam Tabel Pemberian Insentif

X2. 1	X2. 2	X2. 3	X2. 4	SCORE
4	4	4	4	16
3	3	3	3	12
3	3	3	3	12
3	3	4	4	14
3	3	3	3	12
3	3	3	3	12
4	3	3	3	13
4	3	3	3	13
3	3	3	3	12
3	3	3	3	12
3	3	3	3	12
3	3	3	3	12
3	3	3	3	12
3	3	3	3	12
3	3	3	3	12
3	3	3	3	12
3	3	3	3	12

3	3	3	3	12
4	3	4	3	14
3	3	3	3	12
3	3	3	3	12
4	2	4	3	13
3	3	3	3	12
3	3	3	3	12
2	2	3	3	10
3	3	3	3	12
4	4	4	4	16
3	3	3	3	12
3	3	3	3	12
3	3	3	3	12

4. Data Kuisiner dalam Tabel Pengembangan Karir

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	SCORE
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	28
3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	28
3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29
3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	27
3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	28
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	28
3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	28
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29
3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	32
4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	33
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29
4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	35
3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	28
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29
3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	32
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	28
3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	28
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	33
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29

5. Data Kuisisioner dalam Tabel Kinerja Karyawan

Y. 1	Y. 2	Y. 3	Y. 4	Y. 5	Y. 6	SCORE
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	4	3	4	3	3	20
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	4	3	3	3	3	19
3	3	3	3	3	4	19
3	3	3	4	4	4	21
3	4	4	3	4	4	22
3	3	4	4	4	4	22
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	4	3	3	4	20
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	4	3	3	3	3	19
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	4	4	4	24
3	3	4	4	4	4	22
3	3	3	3	3	3	18

3	3	3	3	3	3	3	18
---	---	---	---	---	---	---	----

Uji Validitas

1. Kepemimpinan Islami

Correlations												
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total _X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,185	,327	,517**	,346	,186	,326	,224	,162	-,074	,455*
	Sig. (2-tailed)		,319	,073	,003	,057	,317	,073	,226	,384	,692	,010
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.2	Pearson Correlation	,185	1	,545**	,184	,494**	,167	,434*	,498*	,611**	,379*	,654*
	Sig. (2-tailed)	,319		,002	,321	,005	,368	,015	,004	,000	,035	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.3	Pearson Correlation	,327	,545**	1	,545**	,466**	,405*	,405*	,627*	,492**	,638*	,778*
	Sig. (2-tailed)	,073	,002		,002	,008	,024	,024	,000	,005	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.4	Pearson Correlation	,517*	,184	,545**	1	,652**	,478**	,478*	,286	,550**	,218	,699*
	Sig. (2-tailed)	,003	,321	,002		,000	,007	,007	,119	,001	,240	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.5	Pearson Correlation	,346	,494**	,466**	,652**	1	,644**	,796*	,566*	,826**	,307	,868*
	Sig. (2-tailed)	,057	,005	,008	,000		,000	,000	,001	,000	,093	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.6	Pearson Correlation	,186	,167	,405*	,478**	,644**	1	,530*	,492*	,463**	,157	,630*
	Sig. (2-tailed)	,317	,368	,024	,007	,000		,002	,005	,009	,399	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.7	Pearson Correlation	,326	,434*	,405*	,478**	,796**	,530**	1	,686*	,736**	,157	,780*
	Sig. (2-tailed)	,073	,015	,024	,007	,000	,002		,000	,000	,399	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

X1.8	Pearson Correlation	,224	,498**	,627**	,286	,566**	,492**	,686*	1	,598**	,459*	,760*
	Sig. (2-tailed)	,226	,004	,000	,119	,001	,005	,000		,000	,009	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.9	Pearson Correlation	,162	,611**	,492**	,550**	,826**	,463**	,736*	,598*	1	,472*	,848*
	Sig. (2-tailed)	,384	,000	,005	,001	,000	,009	,000	,000		,007	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.10	Pearson Correlation	-,074	,379*	,638**	,218	,307	,157	,157	,459*	,472**	1	,544*
	Sig. (2-tailed)	,692	,035	,000	,240	,093	,399	,399	,009	,007		,002
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Total_X1	Pearson Correlation	,455*	,654**	,778**	,699**	,868**	,630**	,780*	,760*	,848**	,544*	1
	Sig. (2-tailed)	,010	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Pemberian Insentif

Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,402*	,627**	,370*	,804**
	Sig. (2-tailed)		,025	,000	,040	,000
	N	31	31	31	31	31
X2.2	Pearson Correlation	,402*	1	,244	,607**	,698**
	Sig. (2-tailed)	,025		,186	,000	,000
	N	31	31	31	31	31
X2.3	Pearson Correlation	,627**	,244	1	,746**	,826**
	Sig. (2-tailed)	,000	,186		,000	,000
	N	31	31	31	31	31

X2.4	Pearson Correlation	,370*	,607**	,746**	1	,824**
	Sig. (2-tailed)	,040	,000	,000		,000
	N	31	31	31	31	31
Total_X2	Pearson Correlation	,804**	,698**	,826**	,824**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	31	31	31	31	31
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).						
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						

3. Pengembangan Karir

		Correlations										Total_X3
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	
X3.1	Pearson Correlation	1	,691**	,488**	,585**	,616**	,540*	,341	,461**	,616*	,746**	,841*
	Sig. (2-tailed)		,000	,005	,001	,000	,002	,060	,009	,000	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X3.2	Pearson Correlation	,691*	1	,354	,268	,568**	,146	,163	,170	,568*	,430*	,594*
	Sig. (2-tailed)	,000		,051	,145	,001	,433	,381	,361	,001	,016	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X3.3	Pearson Correlation	,488*	,354	1	,568**	,536**	,413*	,461**	,240	,536*	,607**	,690*
	Sig. (2-tailed)	,005	,051		,001	,002	,021	,009	,193	,002	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X3.4	Pearson Correlation	,585*	,268	,568**	1	,432*	,635*	,366*	,419*	,432*	,713**	,756*
	Sig. (2-tailed)	,005	,051	,001		,002	,021	,009	,193	,002	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

	Sig. (2-tailed)	,001	,145	,001		,015	,000	,043	,019	,015	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X3.5	Pearson Correlation	,616*	,568**	,536**	,432*	1	,385*	,398*	,199	,426*	,525**	,674*
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,002	,015		,032	,027	,283	,017	,002	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X3.6	Pearson Correlation	,540*	,146	,413*	,635**	,385*	1	,724**	,374*	,385*	,704**	,730*
	Sig. (2-tailed)	,002	,433	,021	,000	,032		,000	,038	,032	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X3.7	Pearson Correlation	,341	,163	,461**	,366*	,398*	,724*	1	,350	,645*	,479**	,670*
	Sig. (2-tailed)	,060	,381	,009	,043	,027	,000		,054	,000	,006	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X3.8	Pearson Correlation	,461*	,170	,240	,419*	,199	,374*	,350	1	,328	,461**	,635*
	Sig. (2-tailed)	,009	,361	,193	,019	,283	,038	,054		,072	,009	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X3.9	Pearson Correlation	,616*	,568**	,536**	,432*	,426*	,385*	,645**	,328	1	,525**	,738*
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,002	,015	,017	,032	,000	,072		,002	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X3.10	Pearson Correlation	,746*	,430*	,607**	,713**	,525**	,704*	,479**	,461**	,525*	1	,846*
	Sig. (2-tailed)	,000	,016	,000	,000	,002	,000	,006	,009	,002		,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

Total_X3	Pearson Correlation	,841*	,594**	,690**	,756**	,674**	,730*	,670**	,635**	,738*	,846**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4. Kinerja Karyawan

		Correlations							
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Total_Y	
Y.1	Pearson Correlation	1	,536**	,536**	,536**	,536**	,445*	,707**	
	Sig. (2-tailed)		,002	,002	,002	,002	,012	,000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	
Y.2	Pearson Correlation	,536**	1	,380*	,380*	,380*	,271	,602**	
	Sig. (2-tailed)	,002		,035	,035	,035	,141	,000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	
Y.3	Pearson Correlation	,536**	,380*	1	,587**	,793**	,831**	,871**	
	Sig. (2-tailed)	,002	,035		,001	,000	,000	,000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	
Y.4	Pearson Correlation	,536**	,380*	,587**	1	,793**	,644**	,826**	
	Sig. (2-tailed)	,002	,035	,001		,000	,000	,000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	
Y.5	Pearson Correlation	,536**	,380*	,793**	,793**	1	,831**	,916**	
	Sig. (2-tailed)	,002	,035	,000	,000		,000	,000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	
Y.6	Pearson Correlation	,445*	,271	,831**	,644**	,831**	1	,860**	
	Sig. (2-tailed)	,012	,141	,000	,000	,000		,000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	
Total_Y	Pearson Correlation	,707**	,602**	,871**	,826**	,916**	,860**	1	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		
	N	31	31	31	31	31	31	31	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item
Kepemimpinan Islami	0,879	10
Pemberian Insentif	0,785	4
Pengembangan Karir	0,868	10
Kinerja Karyawan	0,883	6

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,91247962
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,120
	Positive	,120
	Negative	-,089
Test Statistic		,120
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,771	1,958		1,415	,169		
	Total_X1	,177	,076	,323	2,313	,029	,462	2,164
	Total_X2	-,235	,258	-,150	-,912	,370	,335	2,987
	Total_X3	,450	,096	,740	4,694	,000	,362	2,760

a. Dependent Variable: Total_Y

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,773	1,000		,773	,446		
	Total_X1	,018	,039	,123	,457	,652	,462	2,164
	Total_X2	-,209	,132	-,501	-1,584	,125	,335	2,987
	Total_X3	,066	,049	,412	1,355	,187	,362	2,760

a. Dependent Variable: ABS_RES

Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,771	1,958		1,415	,169
	Total_X1	,177	,076	,323	2,313	,029
	Total_X2	-,235	,258	-,150	-,912	,370
	Total_X3	,450	,096	,740	4,694	,000

a. Dependent Variable: Total_Y

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	77,731	3	25,910	28,007	,000 ^b
	Residual	24,979	27	,925		
	Total	102,710	30			

a. Dependent Variable: Total_Y
b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

Determinasi R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,870 ^a	,757	,730	,962
a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2				



Lampiran 3

WAWANCARA

DAFTAR PERTANYAAN WAWANCARA

PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI, PEMBERIAN INSENTIF, PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. BPRS MADINA MANDIRI SEJAHTERA)

- Apakah kepemimpinan islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
Jawab: ya, kita bekerja di suatu lembaga syariah yang tentu saja kita harus berpegang teguh norma – norma agama islam. Jika pemimpin tidak memiliki perilaku dan ilmu agama yang kurang baik maka karyawan akan mengikuti atau mencotok hal yang tidak baik. Karna kita lebih mudah untuk meniru dari pada kita diberikan sebuah teori. Pemimpin disini di pilih dari segi attitude, ilmu agama yang baik. Pemimpin disini juga harus memiliki intelektual yang baik. Seorang pemimpin disini bisa mempengaruhi karyawan – karyawan disini.
- Apakah kepemimpinan di bank madina ini mengarahkan, membimbing, dan memberikan motivasi terhadap seseorang yang ingin mencapaikan pekerjaannya yang sudah ditargetkan?
Jawab: ya, tugas para pemimpin disini harus bisa memberikan contoh, membimbing, memberi motivasi terhadap karyawan agar pemimpin bisa menjadi tauladan dan juga pemimpin harus mengarahkan kepada karyawan lainnya yang menyimpang ke syariah agar diarahkan kelebih yang benar. Mengarahnya juga harus dengan baik – baik dan tidak perlu memakai kekerasan. Pemimpin juga harus bisa memotivasi karyawan yang tidak bisa mencapai target dalam pencapaian kinerja karyawan, dengan cara menanyakan kendala yang ada, dan mencari solusi agar kendala yang didapatkan bisa diatasi.
- Apakah kepemimpinan di bank madina selalu mengambil keputusan yang tepat?

Jawab: pemimpin disini mengambil keputusan ketepatan nya mungkin 90%, tidak mungkin seorang pemimpin mengambil keputusan selalu tepat. Kepemimpinan disini tidak hanya semata – mata mengambil keputusan, akan tetapi pemimpin dalam mengambil keputusan melihat dair data – data yang ada, lalu masukan masukan yang diberikan supervisor atau karyawan lainnya. Maka dari itu keputusan terbaik lah yang akan diambil oleh pemimpin tersebut.

- Apakah bank madina hanya memberi insentif berupa bonus uang atau ada insentif lainnya?

Jawab: insentif disini tidak hanya berupa uang, uang adalah sebagian dari bonus. Insentif yang lainnya misalnya berupa fasilitas kendaraan, tunjangan, dan konsumsi.

- Apa yang mempengaruhi besar kecilnya suatu insentif?

Jawab: besar kecilnya suatu insentif diukur dari laba dan pencapaian target kinerja karyawan.

- Apakah di bank madina memiliki perencanaan dalam berkarir untuk semua karyawan?

Jawab: ya, ada seorang karyawan pertama kali bekerja dengan lama kerja 10 tahun, pertama menjadi teller, CS, Admin, menjadi staff umum, koordniator sdm, dan sampe ketingkat yang lebih tinggi. Jadi setiap perencanaan karir karyawan disini memang ada.

- Setiap inginkan mengembangkan karirnya, apakah ada diklat atau pelatihan yang bisa menjamin kinerja di kedepan hari?

Jawab: pelatihan disini selalu ada minimal 1 bulan sekali. Pelatihan disini dibagi menjadi 2 ada pelatihan internal dan external. Pelatihan internal yaitu pelatihan yang diadakan oleh Bank madina sendiri. Sedangkan pelatihan external yaitu pelatihan oleh lembaga – lembaga luar dan kita merekomendasikan karyawan itu sesuai kriteria karyawan.

Lampiran 4

Dokumentasi



Foto Bersama Karyawan BPRS Madina Mandiri Sejahtera



Foto selesai wawancara bersama Supervisor HRD BPRS Madina Mandiri Sejahtera

Lampiran 4

Curriculum Vitae (CV)



Data Pribadi

Nama : Wigo Anggoro
Tempat, Tanggal Lahir : Nanga Jetak, 10 Desember 1997
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Tinggi/Berat Badan : 176cm/ 80kg
Alamat : Jl. Sukun No. 33, Karangbendo, Kec. Banguntapan,
Kab. Bantul, Yogyakarta
Kewarganegaraan : Indonesia
Telepon : 089694287693
E-mail : anggorowigo1@gmail.com

Latar Belakang Pendidikan

2004 - 2010 : SD Negeri 02 Nanga Jetak
2010 - 2013 : SMP Negri 03 Dedai
2013 - 2016 : MAN Sintang
2016 - Sekarang : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Jurusan S1 Perbankan Syariah

PENGALAMAN ORGANISASI

- ❖ Himpunan Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Periode 2017 – 2019
- ❖ Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia