

**PENGARUH DESKRIPSI PEKERJAAN, PENGEMBANGAN KARIR DAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS BPRS FORMES)**



**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:

WISNU MAULANA YUSUF

NIM: 17108020033

DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI

SYAYYIDAH MAFTUHATUL JANNAH, SE., M.Sc

NIP: 19920616 000000 2 301

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARI'AH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2022

**PENGARUH DESKRIPSI PEKERJAAN, PENGEMBANGAN KARIR DAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS BPRS FORMES)**



**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:

WISNU MAULANA YUSUF

NIM: 17108020033

DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI

SYAYYIDAH MAFTUHATUL JANNAH, SE., M.Sc

NIP: 19920616 000000 2 301

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARI'AH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2022

HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-962/Un.02/DEB/PP.00.9/08/2022

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH DESKRIPSI PEKERJAAN, PENGEMBANGAN KARIR DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS BPRS FORMES)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : WISNU MAULANA YUSUF
Nomor Induk Mahasiswa : 17108020033
Telah diujikan pada : Kamis, 04 Agustus 2022
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

Syayyidah Mafuhatul Jannah, SE., M.Sc
SIGNED

Valid ID: 62ff452dce3fe



Penguji I

Dr. Joko Setyono, SE., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 62fd68b1b4e1



Penguji II

Jeihan Ali Azhar, S.Si., M.E.I
SIGNED

Valid ID: 62fe0e97a8931



Yogyakarta, 04 Agustus 2022
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 630308476bec



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga **FE-UINSK-BM-05-03/R0SURAT**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudara Wisnu Maulana Yusuf

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 perbaikanseperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Wisnu Maulana Yusuf

NIM :17108020033

Judul Skripsi : **“Pengaruh Deskripsi Pekerjaan, Pengembangan Karir dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus BPRS Formes)”**

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 mengharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqosahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 23 Mei 2022
Pembimbing

Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc

NIP: 199220616 000000 2 301

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Wisnu Maulana Yusuf

NIM : 17108020033

Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa yang berjudul “Pengaruh Deskripsi Pekerjaan, Pengembangan Karir dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus BPRS Formes)” adalah benar-benar merupakan hasil karya sendiri, bukan plagiasi, saduran atau terjemah dari karya orang lain. Kecuali pada bagian yang dirujuk atau daftar pustaka yang disebutkan. Apabila di lain waktu ditemukan dan terbukti adanya penyimpangan dalam karya tulis ini, maka tanggungjawab sepenuhnya ada pada penulis.

Demikian pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 23 Mei 2022

Penyusun



Wisnu Maulana Yusuf

17108020033

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai civitas akademisi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

Yogyakarta, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Wisnu Maulana Yusuf
NIM : 17108020033
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 (NonExclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya dengan berjudul:

Pengaruh Deskripsi Pekerjaan, Pengembangan Karir dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus BPRS Formes)

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 pangkaldata (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap menyatumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilikhak cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 23 Mei 2022



Wisnu Maulana Yusuf

17108020033

HALAMAN MOTTO

Bilamana hobi membuatmu tidak lebih baik, lebih baik tidak.

Carilah sesuatu yang bukan hanya menyenangkan, tetapi juga mengasah kemampuan yang “dunia” butuhkan.



HALAMAN PERSEMBAHAN

Untuk ibuku Rohimah, wanita nomor satu di dunia. Inshaallah
suatu nanti, kita akan bertemu kembali pada kehidupan
selanjutnya.



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	Keterangan
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ĥa'	ĥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Šad	š	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa'	ṭ	Te (dengan titik di bawah)

ظ	Za'	z	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	'	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef

ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

متعة ددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عّدة	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>
ذکر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

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

4. Dhammah + wawu mati	Ditulis	<i>U</i>
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 Apostrof

أنتم	Ditulis	<i>A'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>U'iddat</i>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>La'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *Qamariyyah* maka ditulis menggunakan huruf awal "al"

القرآن	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

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

السماء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشمس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penulisan kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوي الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala karunia-Nya, sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan Skripsi atau tugas akhir dengan sebaik-baiknya. Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju kebaikan dan senantiasa kita nantikan syafa'atnya di *yaumul qiyamah* nanti.

Berkat karunia Allah SWT penulis dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir dengan judul, **“Pengaruh Deskripsi Pekerjaan, Pengembangan Karir dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus BPRS Formes)”**. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak sekali kekurangan baik dalam hal penulisan, penyusunan hingga isi sehingga masih sangat jauh dari kata sempurna.

Dalam penyusunan skripsi atau tugas akhir ini tentunya tidak terlepas dari bantuan, dukungan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu dari segala kerendahan hati pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada seluruh pihak yang terkait dalam membantu penyusunan skripsi ini khususnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Almakin, S.Ag., M.A. Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M. Selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Rosyid Nur Anggara Putra, SPd., M.Si. Selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu mengarahkan dan membimbing penulis selama menempuh pendidikan di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
5. Ibu Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc, Selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan perbaikan dengan penuh kesabaran serta memberikan dukungan dari awal proses skripsi sampai tahap akhir skripsi.
6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan dan membukakan pemikiran penulis selama menempuh pendidikan.
7. Seluruh pegawai dan staff tata usaha Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Pemimpin BPRS Formes yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk melakukan penelitian.
9. Seluruh Karyawan BPRS Formes yang rela menyalurkan waktu padatnya untuk membantu mengisi kuesioner penelitian.
10. Ibu Diah, selaku HRD BPRS Formes yang telah banyak membantu penulis dalam menyebarkan kuesioner untuk memperoleh data penelitian.

11. Orang Tua tercinta Bapak Sodik Ahmad dan Alm. Ibu Rohimah serta adik tersayang Khuria Nafisa. Seluruh keluarga besar khususnya Mba Iroh, bibiku terkasih. Terima kasih atas segala doa yang tak pernah putus, dukungan terus-menerus, kasih sayang yang berlimpah, dan pengorbanan yang sangat besar yang telah kalian berikan. Semoga dengan skripsi ini bisa menjadi sumber kebahagiaan kalian yang bisa penulis berikan. Semoga Allah SWT memberikan kesehatan, kebahagiaan, keberuntungan, dan perlindungan.
12. Kawan seperjuangan dalam mengerjakan skripsi, Abid Adly, Izhar, serta seluruh sahabat organisasi terbaik.
13. Terkasih Wening Indah Lestari yang senantiasa mendampingi dan menyupport dalam segala hal, beribu terima kasih aku ucapkan.

Semoga Allah SWT selalu memberikan kemudahan dalam tiap urusan, serta membalas kebaikan-kebaikan tersebut dengan hal yang lebih baik lagi. Penulis menyadari banyak sekali kekurangan pada skripsi ini, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang membangun. Semoga skripsi ini dapat memberikan banyak manfaat kepada kita semua. Aamiin.

Yogyakarta, 20 April 2022

Hormat Saya,



Wisnu Maulana Yusuf

NIM: 17108020033

DAFTAR ISI

JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	viii
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
E. Sistematika Penulisan	9
BAB II	11
KAJIAN PUSTAKA	11
A. Landasan Teori	11
1. Deskripsi Pekerjaan	11
2. Pengembangan Karir	17
3. Insentif	22
4. Kinerja	24
B. Telaah Pustaka	26
C. Pengembangan Hipotesis	30
D. Kerangka Pemikiran	33
BAB III	34
METODE PENELITIAN	34
A. Jenis dan Sifat Penelitian	34
B. Data dan Sumber Data	34
C. Metode Pengumpulan Data	34

D. Lokasi Dan Waktu Penelitian	35
E. Populasi dan Sampel.....	35
F. Definisi Operasional Variabel	36
G. Skala Pengukuran Penelitian	38
H. Metode Analisis Data	38
1. Teknik Pengujian Instrumen Penelitian.....	39
2. Teknik Analisis Data	40
3. Uji Hipotesis	41
BAB IV.....	44
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	44
B. Hasil dan Analisis.....	45
a. Deskripsi Karakteristik Responden	45
1. Uji Instrumen Data	47
2. Teknik Analisis Data	49
3. Uji Hipotesis	52
BAB V.....	64
PENUTUP	64
A. Kesimpulan.....	64
B. Saran.....	64
Daftar Pustaka.....	66
Daftar Lampiran.....	69

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Perkembangan Perbankan Syariah bulan Juni 2019.....	2
Tabel 1. 2 Perkembangan Perbankan Syariah bulan Juni 2020.....	2
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel 3. 1 Operasional Variabel.....	36
Tabel 3. 2 Skala Pengukuran Penelitian.....	38
Tabel 4. 1 Distribusi Kuesioner Penelitian.....	45
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden.....	46
Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas.....	47
Tabel 4. 4 Hasil Uji Reliabilitas.....	49
Tabel 4. 5 Hasil Uji Normalitas.....	50
Tabel 4. 6 Hasil Uji Multikolinieritas.....	51
Tabel 4. 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	51
Tabel 4. 8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	52
Tabel 4. 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	54
Tabel 4. 10 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	55
Tabel 4. 11 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	56
Tabel 4. 12 Hasil Ringkasan Uji Hipotesis.....	57
Tabel 4. 13 Detail Jawaban Variabel Kuesioner Deskripsi Pekerjaan.....	58
Tabel 4. 14 Detail Jawaban Variabel Kuesioner Pengembangan Karir.....	60
Tabel 4. 15Detail Jawaban Variabel Kuesioner Insentif.....	62



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran 33



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris pengaruh deskripsi pekerjaan, pengembangan karir dan insentif terhadap kinerja karyawan studi pada BPRS Formes. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan metode kuesioner, metode observasi dan metode dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif deskripsi pekerjaan terhadap kinerja karyawan, sementara pengembangan karir dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Deskripsi Pekerjaan, Pengembangan Karir, Insentif, Kinerja



ABSTRACT

This study aims to obtain empirical evidence of the effect of job descriptions, career development and incentives on employee performance studies at BPRS Formes. This type of research is field research with a quantitative approach. Data collection techniques using questionnaires, observation methods and documentation methods. The results showed that there was no positive effect on the job description on employee performance, while career development and incentives had a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Job Description, Career Development, Incentives, Performance



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pandemi Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) membawa imbas signifikan pada banyak zona, tidak hanya pada kesehatan serta kemanusiaan, namun berakibat juga pada perekonomian, termasuk zona perbankan di Indonesia (Azizzah, 2021). Oleh karena itu, pemerintah melalui Otoritas Jasa Keuangan (OJK) menghasilkan kebijakan stimulus perekonomian nasional selaku kebijakan *countercyclical* akibat penyebaran virus corona disease 2019 dengan menghasilkan POJK Nomor. 18/ POJK. 03/2020 selaku langkah-langkah guna melindungi stabilitas sistem keuangan, paling utama pada zona perbankan. OJK memberikan perintah awal pada bank untuk melaksanakan merger, konsolidasi serta mengambil alih ataupun integritasi. Kedua, menerima merger, konsolidasi, akuisisi serta integritasi. Tentunya potensi-potensi yang dimiliki bank syariah akan semakin berkembang dengan terdapatnya merger ini. Selain itu, pertumbuhan perbankan syariah juga mengalami peningkatan yang cukup baik, berikut snapshot perbankan syariah pada Juni 2019 dan Juni 2020 yang dikeluarkan oleh Otoritas Jasa Keuangan:

Industri Perbankan	Jumlah Institusi	Jumlah Kantor	ASET (Triliun)	PYD (Triliun)	DPK (Triliun)
Bank Umum Syariah	14	1.894	322,95	212,56	266,57
Unit Usaha Syariah	20	388	163,94	120,52	120,06
Bank Pembiayaan Rakyat Syariah	164	506	12,45	9,73	8,09
TOTAL	198	2.746	499,34	342,81	394,72

Tabel 1. 1 Perkembangan Perbankan Syariah bulan Juni 2019

Merujuk pada data di atas, pada tahun 2019 perbankan syariah memiliki aset sebesar Rp. 499,34 Triliun. Kemudian tercatat jumlah pembiayaan sebesar Rp. 342,81 Triliun. Pada segi DPK berjumlah Rp. 394,72 Triliun.

Industri Perbankan	Jumlah Institusi	Jumlah Kantor	ASET (Triliun)	PYD (Triliun)	DPK (Triliun)
Bank Umum Syariah	14	1.942	356,33	232,86	293,37
Unit Usaha Syariah	20	390	175,45	134,16	127,95
Bank Pembiayaan Rakyat Syariah	162	626	13,61	10,5	8,89
TOTAL	196	2.958	545,39	377,53	430,21

Tabel 1. 2 Perkembangan Perbankan Syariah bulan Juni 2020

Bersumber data snapshot perbankan syariah pada tabel 1.1 dan 1.2,

pada tahun 2019 perbankan syariah memiliki aset sebesar Rp. 499,34 Triliun dan mengalami peningkatan menjadi Rp. 545,39 Triliun pada Juni 2020. Kemudian tercatat pada tahun 2019 jumlah pembiayaan mengalami peningkatan yakni sebesar Rp. 342,81 Triliun tumbuh menjadi Rp. 377,53 Triliun pada Juni 2020. Pada segi DPK juga mengalami peningkatan dari tahun 2019 berjumlah Rp. 394,72 Triliun hingga sampai pada Juni 2020 mencapai Rp. 430,21 Triliun.

Pada sisi lain, dalam membangun ekonomi Indonesia tidak bisa terlepas dari peranan pemerintah, lembaga pada sektor keuangan dan para pelaku usaha. Pemerintah sebagai pengatur dan pemberi kebijakan diharapkan mampu mengendalikan iklim yang kondusif bagi dunia usaha, sehingga baik lembaga keuangan maupun pelaku usaha dapat memanfaatkan kebijakan tersebut untuk membangun dan bersinergi dalam melaksanakan dunia usaha, yang pada akhirnya menjadi pendorong pembangunan ekonomi di Indonesia. Salah satu pelaku usaha yang memiliki peran penting ialah pelaku Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM), karena dalam keberlangsungan usahanya bersentuhan secara langsung dengan aktifitas ekonomi sehari-hari. Dalam skala usaha yang kecil tersebut, bahkan disebut sebagai mikro, UMKM tidak jarang harus hidup dengan cara gali lubang tutup lubang. Sangat sedikit pelaku UMKM bersentuhan dengan manajemen usaha, salah satunya pendanaan usaha. Beragamnya masalah yang dihadapi sektor UMKM, permodalan menjadi salah satu permasalahan yang sangat kritis, baik untuk kebutuhan modal kerja maupun investasi pengembangan usahanya. Maka dengan kondisi tersebut peran Bank Perkreditan Rakyat menjadi angin segar, karena dapat

memberikan kredit untuk permodalan para pelaku UMKM.

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) menurut undang-undang perbankan no. 7 tahun 1992, ialah lembaga keuangan bank yang menerima simpanan hanya dalam bentuk deposito berjangka, tabungan, dan atau bentuk lainnya yang dipersamakan dengan itu. Kemudian pelaksanaan kegiatan BPR menggunakan prinsip syariah diatur pada Surat Keputusan Direktur Bank Indonesia No. 32/36/KEP/DIR/1999 tentang Bank Perkreditan Rakyat berdasarkan prinsip syariah. Pada tanggal 22 Desember 2008 Bank Indonesia mengeluarkan Surat Keputusan No.10/86/KEP.GBI/DpG/2008, dengan dikeluarkannya pernyataan ini, BPRS Formes secara resmi telah mendapatkan izin usaha. PT BPRS FORMES pada 19 Januari 2009, membuka kegiatan operasional untuk pertama kalinya. PT. BPRS FORMES, sebagai yayasan ventura syariah, terus mengembangkan usaha kecil dan menengah dengan memberikan pendanaan baik modal tetap maupun modal usaha. Faktanya, pengusaha kecil dan menengah lebih siap untuk bertahan dan berkembang bahkan dalam kondisi darurat dan bagaimanapun juga dapat memberikan tingkat keuntungan yang lebih tinggi dari spekulasi. Hal ini karena mereka dapat dengan cepat menyesuaikan diri dengan iklim bisnis yang selalu berubah serta bisnis yang sangat produktif para eksekutifnya. Sebagaimana bentuk komitmen dalam mengembangkan usaha kecil dan menengah, maka diperlukan sumber daya manusia yang baik dalam melakukan semua kegiatan usahanya.

Dalam upaya meningkatkan hasil pada kegiatan operasionalnya, maka peran sumber daya manusia menjadi pokok utama untuk

meningkatkan efektivitas organisasi, situasi dan lingkungan dalam menghadapi dunia bisnis yang sering berubah-ubah atau dinamis. Widjaja (2004) menerangkan, sumber daya manusia yang bermutu berfungsi untuk melakukan operasional industri, mendayagunakan sumber daya lain dalam industri, serta melaksanakan semaksimal mungkin dalam menjalankan strategi bisnis. Di dalam organisasi, sumber daya manusia patut untuk dijaga, meski ketersediaan sumber daya tidaklah melimpah, manajemen yang baik perlu memanfaatkan keterbatasan tersebut demi mencapai tujuan dari organisasi. Terlebih lagi, tujuan organisasi dapat dicapai sebanyak yang diharapkan jika didukung oleh kinerja yang baik. Kinerja merupakan dampak sebuah siklus yang diperkirakan serta diukur dalam periode waktu tertentu dengan mempertimbangkan aturan yang telah disepakati (Fahmi, 2017).

Merujuk pada penjelasan Moehariono (2010), kinerja merupakan tujuan akhir suatu karyawan dengan cara menyelesaikan tugas dan kewajibannya, selaras dengan tanggungjawab yang diberikan dan tidak terdapat pelanggaran pada hukum serta norma yang berlaku. Kinerja merupakan kualitas dari suatu pekerjaan seorang karyawan sesuai dengan amanahnya (Mangkunegara, 2006). Sementara itu, seperti yang ditunjukkan oleh Mathis dan Jackson menerangkan yakni kinerja ialah sesuatu yang tidak dimiliki oleh suatu karyawan (Sadeli dan Prawira, 2001). Jadi pada dasarnya, kinerja merupakan sesuatu yang perlu diketahui dan ditegaskan untuk memutuskan tingkat pencapaian suatu posisi terkait dengan visi yang dicapai oleh suatu afiliasi atau asosiasi dan untuk memutuskan efek negatif dan positif dari metodologi yang fungsional.

Terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja dari seseorang, diantaranya yakni deskripsi pekerjaan, pengembangan karir dan insentif (Romalia, 2018; Kuniawan, 2016). Deskripsi pekerjaan yang jelas merupakan salah satu langkah penting untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Seperti yang diterangkan oleh Hasibuan (2005), deskripsi pekerjaan terdiri dari data yang menggambarkan tugas dan kewajiban, keadaan kerja, koneksi kerja dan sudut pandang pekerjaan dalam situasi jabatan tertentu pada sebuah organisasi. Seperangkat deskripsi kerja dapat memberikan kemantapan dan standarisasi penugasan yang perlu diselesaikan seseorang yang mengemban amanah. Kemudian, Hasibuan (2005) menguraikan bahwa kejelasan suatu deskripsi pekerjaan dapat berguna membantu karyawan untuk mengembangkan kinerjanya lebih lanjut karena karyawan telah diarahkan pada kewajiban dan kapasitas utama mereka di tempat kerja. Serangkaian deskripsi kerja dapat membuat karyawan menjadi kurang mengetahui tugas dan kewajibannya jika tidak diperinci secara jelas. Ini bisa membuat pekerjaan menjadi kurang optimal. Dengan demikian pada titik inilah letak pentingnya deskripsi pekerjaan dalam suatu asosiasi atau organisasi.

Tujuan untuk lebih mengembangkan kinerja yang representatif, pengembangan karir juga diharapkan dapat mengoptimalkan kerja oleh para pekerja ini, hasil penelitian Yusup dan Saragih (2020) menunjukkan bahwa pengembangan karir sangat mempengaruhi kinerja. Kemudian hasil pemeriksaan dari Kathrina dan Dewi (2020) yang menunjukkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi pengembangan karir. Dalam merangkai dan menata vokasi jenjang karir kemudian hari pada suatu asosiasi, karyawan

membutuhkan pengembangan karir, sehingga asosiasi dan para pegawai bisa membina diri secara maksimal (Mangkunegara, 2004). Inspirasi yang mendorong pengembangan karir pada hakikatnya adalah untuk meningkatkan dan memperluas kelangsungan pelaksanaan pekerjaan agar lebih baik menjalankan tugas dan wewenang pada saat melaksanakan tujuan bisnis afiliasi/asosiasi.

Kemudian terdapat insentif sebagai faktor ketiga yang dapat berpengaruh pada kinerja. Insentif merupakan pemberian upah karena adanya suatu prestasi kerja, bukan berasaskan posisi dan jabatan (Samsudin, 2006). Terdapat dua jenis insentif, yakni non-materiil dan materiil (Sarwoto, 2006). Perusahaan perlu memberikan apresiasi kepada karyawannya yang memiliki prestasi dalam melakukan pekerjaan, tentunya hal tersebut dapat menjadi pemicu motivasi untuk bekerja lebih optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam beberapa penelitian sebelumnya ada hasil positif serta signifikan dari deskripsi pekerjaan, pengembangan karir, maupun insentif pada kinerja seorang pekerja/karyawan. Menurut penelitian Pitaloka, Mulyatini, & Kasman (2019) diketahui bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh variabel deskripsi pekerjaan. Selanjutnya Yusup & Saragih (2020) menemukan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh variabel pengembangan karir. Penelitian yang dilaksanakan oleh Ratnasari dan Mahmud (2020) memaparkan kinerja dapat dipengaruhi oleh insentif. Namun, beberapa penelitian sebelumnya, seperti Diantari (2016), memastikan bahwa deskripsi pekerjaan tidak memengaruhi kinerja dari karyawan. Ningsih (2019), menjelaskan bahwa kinerja tidak dipengaruhi oleh pengembangan

karir. Kemudian, pada hasil Pasaribu dan Irsutami (2013), dinyatakan bahwa insentif dan kinerja tidak memiliki keterkaitan dampak yang positif.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti menemukan beberapa perbedaan (*research gap*), yang mana menjadi celah kosong dari beberapa penelitian terdahulu. Pada penelitian ini peneliti memilih BPRS Formes sebagai objek penelitian. Selain itu, penambahan atau pengurangan variabel merupakan salah satu pembeda penelitian ini dengan penelitian terdahulu yang membuat peneliti untuk melaksanakan penelitian terkait dengan deskripsi pekerjaan, pengembangan karir serta insentif pada BPRS Formes. Oleh karena itu, judul yang dipilih pada penelitian ini ialah **“PENGARUH DESKRIPSI PEKERJAAN, PENGEMBANGAN KARIR DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BPRS FORMES)”**.

B. Rumusan Masalah

Merujuk pada pemaparan latar belakang, dapat diperoleh perincian sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi pekerjaan mempengaruhi kinerja pada BPRS Formes?
2. Bagaimana Pengembangan Karir mempengaruhi kinerja di BPRS Formes?
3. Bagaimana insentif selama ini mempengaruhi kinerja di BPRS Formes?

C. Tujuan Penelitian

Merujuk pada analisis pemaparan latar belakang, tujuan penelitian ini ialah:

1. Mengetahui pengertian serta peran deskripsi pekerjaan bagi kinerja karyawan BPRS Formes.
2. Memahami pengembangan karir serta dampaknya bagi kinerja karyawan BPRS Formes.
3. Untuk memahami bagaimana insentif selama ini mempengaruhi kinerja karyawan BPRS Formes.

D. Manfaat Penelitian

Pencapaian target penelitian bagi penulis memiliki manfaat, di antaranya:

1. Untuk menambah bahan dan sumber eksplorasi terdahulu bagi peneliti yang akan datang.
2. Menjadi sumber informasi kinerja karyawan dan sebagai sarana memperbaiki SDM bagi BPRS Formes.
3. Bagi lingkup akademis, penelitian ini merupakan bahan rujukan tambahan.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penelitian dirancang secara ekstensif dipartisi menjadi lima bagian yang saling terkait. Sistematika ini memberikan garis besar dan dasar pemikiran dalam penelitian.

Bagian utama adalah presentasi yang memuat pokok permasalahan,

alasan mendasar dan sebagai sumber pandangan tentang penelitian, definisi masalah, pemanfaatan dan sasaran penelitian, serta sistematika yang efisien dalam menentukan alur eksplorasi ketika disusun.

Segmen berikutnya ialah teori utama, yang berisi rancangan pemikiran, telaah pustaka sebagai referensi investigasi mengenai hasil pemeriksaan yang telah diselesaikan dan hubungannya dengan eksplorasi yang dilakukan, sistem eksplorasi dan hipotesis yang telah diuji.

Bagian ketiga adalah metodologi eksplorasi yang memuat strategi yang digunakan dalam tinjauan yang terdiri dari sifat serta jenis, sumber data, populasi dan pengujian, faktor penelitian, prosedur penentuan data, uji instrumen, dan prosedur penelusuran pada data yang akan dipakai.

Bagian keempat ialah pembahasan serta analisisnya, yaitu bagian yang berisi tentang akibat-akibat dari hipotesis yang berkaitan dengan deskripsi pekerjaan, pengembangan karir dan insentif pada BPRS Formes dengan menguji informasi menggunakan SPSS.

Bagian kelima ialah bagian penutup, yakni berisi akhir dari jawaban atas definisi masalah dalam tinjauan ini, serta gagasan, pemikiran dan komitmen, serta kelemahannya sebagai bahan penyelidikan tambahan di bidang perbankan syariah di Indonesia.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Merujuk pada hasil output pengolahan data SPSS 26 dengan kuesioner yang disebar pada 32 responden yang dilakukan di BPRS Formes, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Deskripsi pekerjaan tidak terdapat pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengembangan karir memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Insentif terdapat pengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan pada penelitian ini, maka penulis menyampaikan saran atau masukan agar jadi bahan pertimbangan sekaligus untuk melakukan perubahan yang lebih baik kedepannya, yaitu:

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan atau organisasi dapat jadi pertimbangan untuk menggunakan penelitian ini sebagai acuan yang mana agar terus meningkatkan kinerja karyawan melalui deskripsi pekerjaan, pengembangan karir dan insentif.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Peneliti berikutnya diharapkan dapat menambah atau mengganti variabel dan memperluas sampel penelitian agar hasil yang

didapatkan dapat digeneralisasikan secara merata.

b. Peneliti selanjutnya dalam persebaran datanya diharapkan melakukan wawancara secara langsung agar informasi yang didapatkan bisa sesuai dengan persepsi responden.



Daftar Pustaka

- Akbar, F., Sunaryo, H., & Khalikussabir. (2020). Pengaruh Job Description, Job Spesification dan Leadership terhadap Kinerja Organisasi pada Forum Lembaga Legislatif Mahasiswa Indonesia Koordinator Malang Raya. *e-Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma*, 151-166.
- Anwar, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Rosda Karya.
- Anwar, A. P. (2011). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Rosda Karya.
- Ardana. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Chepkemoi, J. (2018). Effect of Incentives on Employee Performance at Kenya Forest Service Uasin Gishu Country. *Journal of Business and Management*.
- Dahlan, A. (2012). *Bank Syariah: Teoritik, Praktik, Kritik*. Yogyakarta: Teras.
- Diantri, R. K. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Deskripsi Pekerjaan, Lingkungan Kerja terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Yang Ming Marine Transport Corp. *Tesis Institut Teknologi Sepuluh Nopember Surabaya*.
- Haeruddin, M. I. (2017). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dan Organisational Citizenship Behaviour (OCB) pada Hotel Clarion di Makassar. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*, 11-21.
- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hasibuan, M. (2008). *Manajemen SDM, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusa (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Meilisa. (2017). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Kinerja Pegawai Negeri pada Kantor Camat Tembilahan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.

- Merisa Oktaria, R. A. (2020). Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan Dealer Honda Utama Putra di Pangkalan Bun. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha*, 126-131.
- Moekijat. (2010). *Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Ningsih, S. S. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Syariah KC Madiun. *Skripsi Institute Agama Islam Negeri Ponorogo*.
- ojk.go.id. (2019, September 20). *Snapshot Perbankan Syariah Indonesia Juni 2019*. Retrieved Februari 4, 2021, from Otoritas Jasa Keuangan: <https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/berita-dan-kegiatan/publikasi/Pages/Snapshot-Perbankan-Syariah-Indonesia-Juni-2019.aspx>
- ojk.go.id. (2020, September 17). *Snapshot Perbankan Syariah Juni 2020*. Retrieved Februari 4, 2021, from Otoritas Jasa Keuangan: <https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/berita-dan-kegiatan/publikasi/Pages/Snapshot-Perbankan-Syariah-Indonesia-Juni-2020.aspx>
- Pitaloka, K., Mulyatini, N., & Kasman. (Vol. 1 No. 2, 2019). Pengaruh Job Description dan Job Specification terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 42-58.
- Priansa, D. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM (Cetakan Ketiga)*. Bandung: Alfabeta.
- Raju, D. K., & Banerjee, D. S. (2012). A Study on Job Description and its Effect on Employee Performance: Case of Some Selected Manufacturing. *International Journal of Latest Technology in Engineering, Management & Applied Science*.
- Rivai, V. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rudiarditha, K. R., Dianta, K., Susita, D., & Aisyah, N. (2019). Placement, Career Development on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable. *DLSU Business & Economics Review*, 73-80.

- Samsudin, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Saragih, A. Y. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi)*, 208-215.
- Sarwoto. (2010). *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak. (2012). *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: Lembaga Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sitohang, N. (2019). Relationship of Career Development with Employee Performance in PT. Honda Motor Indonesia. *International Journal of Research Granthaalayah*.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.