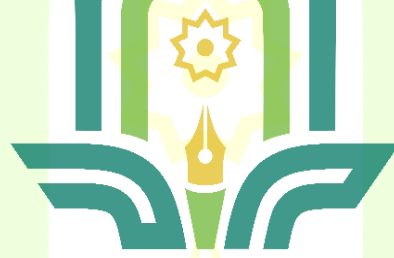


**PENGARUH INSENTIF, KEPEMIMPINAN ISLAMI,
KECERDASAN SPIRITUAL DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS CV TIAGAN SEMBILAN SEMBILAN
CABANG PEKALONGAN)**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



Oleh :

AFRI ANTI RISMA MAYA

NIM. 4120087

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN**

2024

**PENGARUH INSENTIF, KEPEMIMPINAN ISLAMII,
KECERDASAN SPIRITUAL DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS CV TIAGAN SEMBILAN SEMBILAN
CABANG PEKALONGAN)**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



Oleh :

AFRI ANTI RISMA MAYA

NIM. 4120087

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN**

2024

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Afri Anti Risma Maya

NIM : 4120087

Judul Skripsi : **Pengaruh Insentif, Kepemimpinan Islami, Kecerdasan Spiritual dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus CV Tiagan Sembilan Sembilan Cabang Pekalongan)**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini adalah benar-benar hasil karya penulis, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan sumbernya. Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 25 Juni 2024

Yang menyatakan



Afri Anti Risma Maya

NOTA PEMBIMBING

Lamp. : 2 (dua) eksemplar

Hal : Naskah Skripsi Sdri. Afri Anti Risma May

Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
c.q. Ketua Program Studi Ekonomi Syariah
PEKALONGAN

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan naskah skripsi Saudari:

Nama : **AFRI ANTI RISMA MAYA**

NIM : **4120087**

Judul Skripsi : **Pengaruh Insentif, Kepemimpinan Islami, Kecerdasan Spiritual dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus CV Tiagan Sembilan Sembilan Cabang Pekalongan)**

Naskah tersebut sudah memenuhi persyaratan untuk dapat segera dimunaqosahkan. Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya, saya sampaikan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Pekalongan, 25 Juni 2024

Pembimbing,



Imahda Khoiri Furqon, M.Si

NIP. 19831225 201903 1004



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Pahlawan KM 5 Rowolaku Kajen Pekalongan Kab Pekalongan Kode Pos 51161
Website : www.febi.uingusdur.ac.id Email : febi.uingusdur@ac.id

PENGESAHAN

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan mengesahkan skripsi saudara/i:

Nama : Afri Anti Risma Maya
NIM : 4120087
Judul : Pengaruh Insentif, Kepemimpinan Islami, Kecerdasan Spiritual dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus CV Tiagan Sembilan Sembilan Cabang Pekalongan)
Pembimbing : Imahda Khoiri Furqon, M.Si

Telah diujikan pada hari Senin tanggal 8 Juli 2024 dan dinyatakan **LULUS** serta diterima sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Dewan Penguji

Penguji I

H. Ahmad Rosyid, S.E., M.Si., Akt
NIP. 197903312006041003

Penguji II

Ria Anisatus Sholihah, M.S.A.
NIP. 198706302018012001

Pekalongan, 12 Juli 2024

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Prof. Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, S.H., M.H.
NIP. 197502201999032001

MOTTO

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum, sebelum mereka
mengubah keadaan diri mereka sendiri.”

– **QS. Ar Rad:11**

“Hidup bukan saling mendahului, bermimpilah sendiri-sendiri.”

-Baskara Putra

“But life goes on, life doesn't revolve around you,

hidup itu bukan tentang kamu, jadi mau hidup sepahit apa, ya hidup aja.”

-Iqbaal Ramadhan

PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan limpahan nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Penulis menyadari sepenuhnya atas segala keterbatasan dan banyaknya kekurangan-kekurangan yang harus diperbaiki dalam penulisan Skripsi ini. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan manfaat bagi setiap orang yang membacanya, khususnya bagi dunia pendidikan. Dalam pembuatan Skripsi ini penulis banyak mendapatkan berbagai dukungan serta bantuan materil maupun non materil dari berbagai pihak. Berikut ini beberapa persembahan sebagai ucapan terima kasih dari penulis kepada pihak-pihak yang telah berperan dalam membantu terlaksananya penulisan Skripsi ini:

1. Kedua orang tua, Bapak Caradi dan Ibu Umayah yang senantiasa mendoakan, mendukung, dan selalu mengajarkan arti kehidupan, kesederhanaan, kekeluargaan dan cinta.
2. Keluarga saya Shahra Umayah (adik) dan Aska Adibbiansyah (adik) serta keluarga besar yang selalu memberikan semangat kepada saya.
3. Almamater saya Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
4. Dosen Pembimbing Bapak Imahda Khoiri Furqon, M.Si yang membimbing dan meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam penyusunan skripsi ini.

5. Dosen Wali Ibu Karima Tamara, ST. MM yang telah membimbing dan meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam penyusunan skripsi ini.
 6. Sahabat saya Dewi Cempaka Sari, Elsa Lestari dan Baqiyatus Solikhah yang telah mendukung dan membantu saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
 7. Pimpinan CV Tiagan Sembilan Sembilan Cabang Pekalongan yang sudah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian ditempat tersebut dan seluruh karyawan sebagai responden yang telah membantu dalam mengisi kuesioner guna memenuhi data penelitian ini.
 8. Afri Anti Risma Maya, ya! diri saya sendiri. Apresiasi sebesar-besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terima kasih karena terus berusaha dan tidak menyerah, serta senantiasa menikmati setiap prosesnya yang bisa dibilang tidak mudah. Terima kasih telah menyelesaikannya sebaik dan semaksimal mungkin. Apapun kurang dan lebihmu mari merayakan diri sendiri.
- Akhir kata, penulis berharap semoga Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang sudah membantu. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

ABSTRAK

AFRI ANTI RISMA MAYA. Pengaruh Insentif, Kepemimpinan Islami, Kecerdasan Spiritual dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus CV Tiagan Sembilan Sembilan Cabang Pekalongan).

Kinerja karyawan adalah kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Insentif, Kepemimpinan Islami, Kecerdasan Spiritual dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Masyarakat Pekalongan.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode angket (kuesioner) dengan menggunakan sampel sebanyak 64 responden yang merupakan karyawan CV Tiagan Sembilan Sembilan Cabang Pekalongan. Teknik pengambilan sampel dengan metode *simple random sampling*. Penelitian ini menggunakan metode analisis data uji regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 26.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif, kepemimpinan Islami, kecerdasan spiritual dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Tiagan Sembilan Sembilan Cabang Pekalongan. Kemudian secara simultan, insentif, kepemimpinan Islami, kecerdasan spiritual dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Tiagan Sembilan Sembilan Cabang Pekalongan.

Kata kunci: Insentif, Kepemimpinan Islami, Kecerdasan Spiritual, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

AFRI ANTI RISMA MAYA, The Effect of Incentives, Islamic Leadership, Spiritual Intelligence and Work Environment on Employee Performance (Case Study of CV Tiagan Sembilan Sembilan Pekalongan Branch).

Employee performance is the ability, skills, and work results shown by an employee in carrying out his duties and responsibilities at work. This study aims to determine the effect of incentives, Islamic leadership, spiritual intelligence and work environment on employee performance in the Pekalongan community.

This research is a type of quantitative research. The data collection method in this study was a questionnaire method using a sample of 64 respondents who were employees of CV Tiagan Sembilan Sembilan Pekalongan Branch. Sampling technique with simple random sampling method. This study uses multiple linear regression test data analysis methods with the help of SPSS 26.

The results showed that incentives, Islamic leadership, spiritual intelligence and work environment affect the performance of employees of CV Tiagan Sembilan Sembilan Pekalongan Branch. Then simultaneously, incentives, Islamic leadership, spiritual intelligence and the work environment affect the performance of employees of CV Tiagan Sembilan Sembilan Pekalongan Branch.

Keywords: Incentives, Islamic Leadership, Spiritual Intelligence, Work Environment and Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya sampaikan kepada Allah SWT, karena atas berkat dan rahmatNya saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya sampaikan terima kasih kepada

1. Prof. Dr. H. Zaenal Mustakim, M.Ag. selaku Rektor UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
2. Prof. Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, M.H. selaku Dekan FEBI UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
3. Dr. H. Tamamudin, S.E., M.M. selaku Wakil Dekan bidang Akademik dan Kelembagaan FEBI UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
4. M. Aris Syafi'I, M.E.I. selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah FEBI UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
5. Imahda Khoiri Furqon, M.Si. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan dan membimbing saya dalam penyusunan skripsi ini.
6. Karima Tamara, ST.MM. selaku Dosen Pembimbing Akademik (DPA) yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan dan

membimbing dalam penentuan judul skripsi dan membimbing dalam pengajuan judul skripsi.

7. H. Ahmad Rosyid, S.E., M.Si., Akt selaku dosen penguji 1.
8. Ria Anisatus Sholihah, M.S.A., selaku dosen penguji 2.
9. Pihak CV Tiagan Sembilan Sembilan Cabang Pekalongan yang telah membantu dalam memperoleh data yang saya perlukan.
10. Orang tua dan keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral
11. Sahabat yang telah banyak memotivasi dan membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, saya berharap Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Pekalongan, 25 Juni 2024

Penulis



AFRI ANTI RISMA MAYA

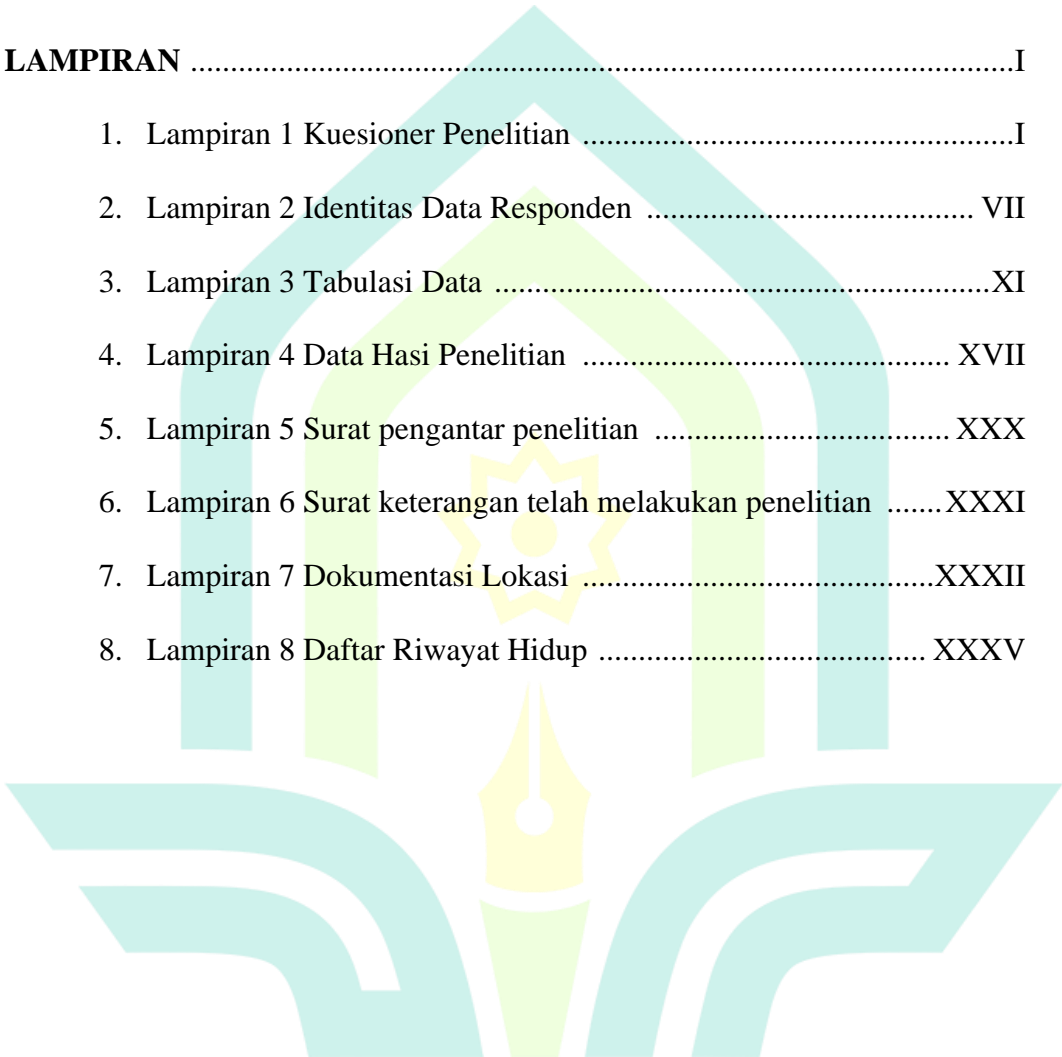
NIM. 4120087

DAFTAR ISI

JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
TRANSLITERASI	xv
DAFTAR TABEL	xxiv
DAFTAR GAMBAR	xxv
DAFTAR LAMPIRAN	xxvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
E. Sistematika Penelitian	11
BAB II LANDASAN TEORI	13
A. <i>Grand Theory</i> (Teori Atribusi)	13
B. Kinerja Karyawan	14

C. Insentif	18
D. Kepemimpinan Islami	21
E. Kecerdasan Spiritual	24
F. Lingkungan Kerja	27
G. Telaah Pustaka	32
H. Kerangka Berpikir	44
I. Hipotesis	45
BAB III METODE PENELITIAN	51
A. Jenis Penelitian	51
B. Pendekatan Penelitian	51
C. Setting Penelitian	52
D. Populasi dan Sampel Penelitian	52
E. Variabel Penelitian	54
F. Sumber Data	55
G. Teknik Pengumpulan Data	55
H. Metode Analisis Data	57
I. Alat Analisis	61
J. Definisi Operasional Variabel	62
BAB IV DATA DAN PEMBAHASAN	65
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	65
B. Deskripsi Data	66
C. Analisis Data	69
D. Pembahasan	83

BAB V PENUTUP	91
A. Kesimpulan	91
B. Keterbatasan Penelitian	92
C. Saran	92
DAFTAR PUSTAKA	93
LAMPIRAN	I
1. Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	I
2. Lampiran 2 Identitas Data Responden	VII
3. Lampiran 3 Tabulasi Data	XI
4. Lampiran 4 Data Hasi Penelitian	XVII
5. Lampiran 5 Surat pengantar penelitian	XXX
6. Lampiran 6 Surat keterangan telah melakukan penelitian	XXXI
7. Lampiran 7 Dokumentasi Lokasi	XXXII
8. Lampiran 8 Daftar Riwayat Hidup	XXXV



PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-hurufan dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

A. Konsonan

Berikut ini daftar huruf Arab yang dimaksud dan transliterasinya dengan huruf latin:

Tabel Transliterasi Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	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	Ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	`ain	`	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya	Y	ye

B. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau *monoftong* dan vokal rangkap atau *diftong*.

1. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tabel Transliterasi Vokal Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَ	Fathah	A	a
ـِ	Kasrah	I	i
ـُ	Dammah	U	u

2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Tabel Transliterasi Vokal Rangkap

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ـِـَ	Fathah dan ya	Ai	a dan u
ـِـُ	Fathah dan wau	Au	a dan u

Contoh:

- كَتَبَ kataba

- فَعَلَ fa`ala

- سُئِلَ suila

- كَيْفَ kaifa

- حَوَّلَ haula

C. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Tabel Transliterasi *Maddah*

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ...أ	Fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
إ...إ	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
و...و	Dammah dan wau	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

- قَالَ qāla
- رَمَى ramā
- قِيلَ qīla
- يَقُولُ yaqūlu

D. Ta' Marbutah

Transliterasi untuk ta' marbutah ada dua, yaitu:

1. Ta' marbutah hidup

Ta' marbutah hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah "t".

2. Ta' marbutah mati

Ta' marbutah mati atau yang mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah "h".

3. Kalau pada kata terakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta' marbutah itu ditransliterasikan dengan "h".

Contoh:

- رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ raudah al-atfāl/raudahtul atfāl
- الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ al-madīnah al-munawwarah/ al-madinatul munawwarah
- طَلْحَةَ talhah

E. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, ditransliterasikan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

- نَزَّلَ nazzala
- الْبِرُّ al-birru

F. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas:

1. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf “I” diganti dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2. Kata sandang yang diikuti huruf qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan dengan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya. Baik diikuti oleh huruf syamsiyah maupun qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanpa sempang.

Contoh:

- الرَّجُلُ ar-rajulu

- الْقَلَمُ al-qalamu

- الشَّمْسُ asy-syamsu

- الْجَلَالُ al-jalālu

G. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan sebagai apostrof. Namun hal itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Sementara hamzah yang terletak di awal kata dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

- تَأْخُذُ ta'khužu

- شَيْءٌ syai'un

- النَّوْءُ an-nau'u

- إِنْ inna

H. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun huruf ditulis terpisah.

Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

- وَإِنَّ اللَّهَ فَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn/ Wa innallāha

lahuwa khairurrāziqīn

- بِسْمِ اللّٰهِ مَجْرَاهَا وَ مُرْسَاهَا Bismillāhi majrehā wa mursāhā

I. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- الْحَمْدُ لِلّٰهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ Alhamdu lillāhi rabbi al-`ālamīn/ Alhamdu lillāhi rabbil `ālamīn
- الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ Ar-rahmānir rahīm/Ar-rahmān ar-rahīm

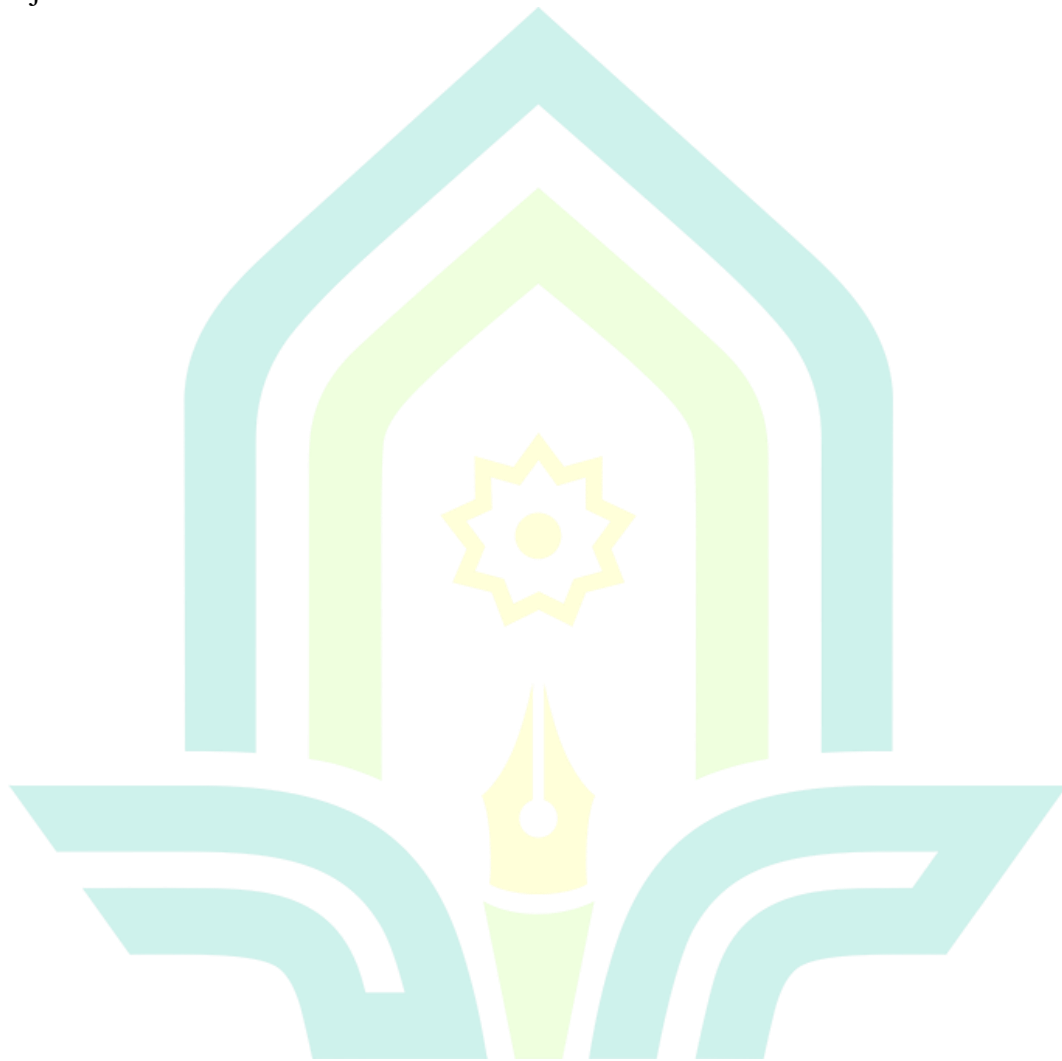
Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

- اللّٰهُ عَفُوْرٌ رَّحِیْمٌ Allaāhu gafūrun rahīm
- لِلّٰهِ الْأَمْرُ جَمِیْعًا Lillāhi al-amru jamī`an/Lillāhil-amru jamī`anv

J. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Instrumen Penelitian	57
Tabel 3.2 Definisi Oprasional Variabel	62
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	67
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	68
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	69
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas.....	70
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	72
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas	75
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas	76
Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas	77
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Berganda.....	78
Tabel 4.11 Hasil Uji T.....	80
Tabel 4.12 Hasil Uji F.....	82
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	83
Tabel 4.14 Hasil Hipotesis	90

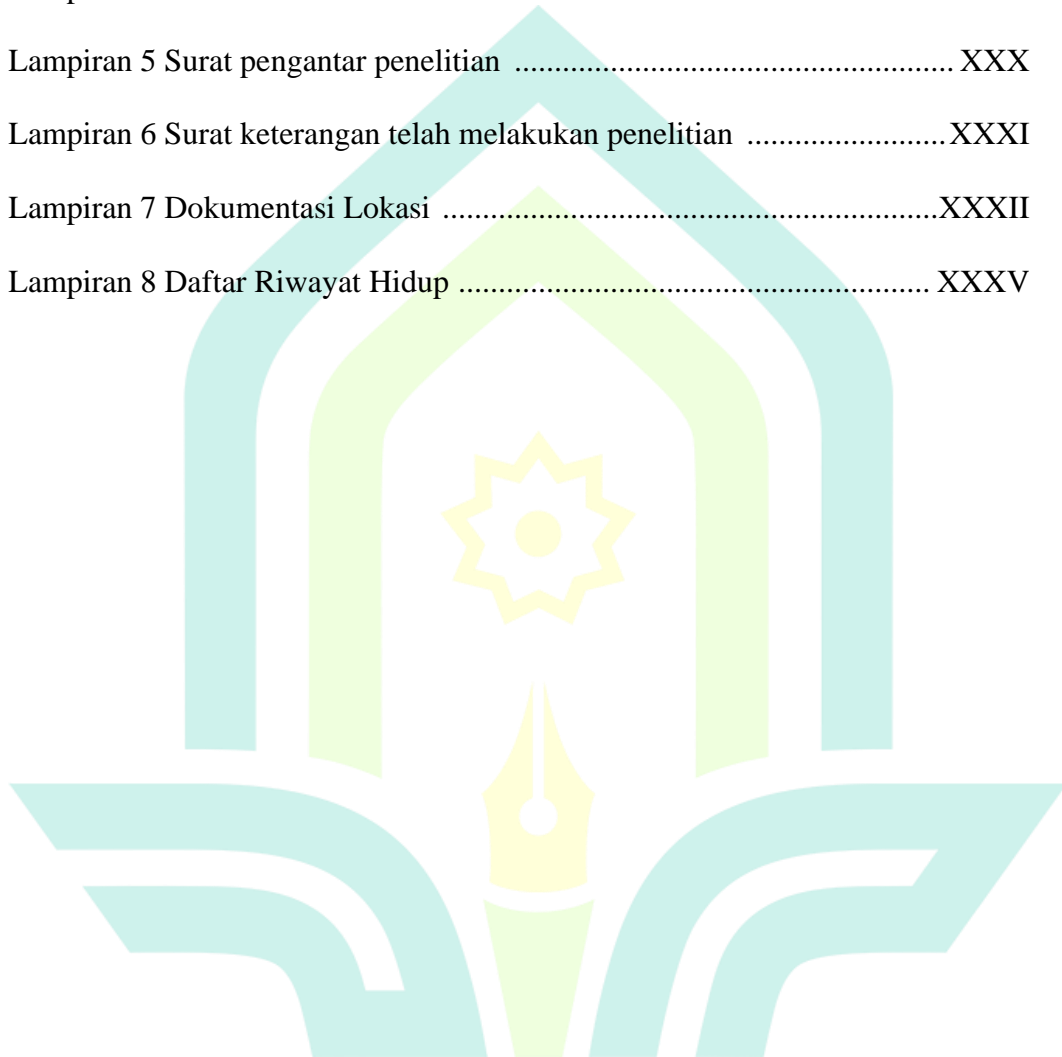
DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1	Histogram Uji Normalitas.....	73
Gambar 4.2	Grafik p-plot Uji Normalitas.....	74



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	I
Lampiran 2 Identitas Data Responden	VII
Lampiran 3 Tabulasi Data	XI
Lampiran 4 Data Hasi Penelitian	XVII
Lampiran 5 Surat pengantar penelitian	XXX
Lampiran 6 Surat keterangan telah melakukan penelitian	XXXI
Lampiran 7 Dokumentasi Lokasi	XXXII
Lampiran 8 Daftar Riwayat Hidup	XXXV



BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan aspek strategis dari semua kegiatan organisasi dalam perusahaan, karena berpengaruh pada keberlangsungan aktivitas perusahaan. Dunia kerja yang kian kompetitif perlu sumber daya manusia yang berkeinginan maju, cerdas, kreatif dan mampu bekerja secara antusias terhadap perkembangan teknologi dan persaingan bisnis yang kian komersial. Perusahaan tentunya mengharapkan tujuan agar dapat beroperasi sesuai rencana supaya perusahaan konsisten di dunia bisnis. Proses untuk mencapai tujuan tersebut bukan sekedar ditinjau dari perkembangan teknologi atau fasilitas yang digunakan, tetapi pada individu yang dimiliki perusahaan. Kinerja karyawan sangat memengaruhi tercapainya tujuan suatu perusahaan, jadi perusahaan harus memahami kontribusi kinerja karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja secara umum adalah keberhasilan seseorang dalam melakukan pekerjaan, sementara Mangkunegara mengartikan kinerja sebagai kualitas dan kuantitas performa yang berhasil diraih karyawan saat menjalankan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dari perusahaan (Mangkunegara, 2017).

Kriteria tenaga kerja yang harus dimiliki perusahaan yakni individu yang mampu beroperasi secara efektif, efisien, dan produktif. Karyawan yang

memiliki potensi dalam membantu mencapai tujuan perusahaan tentu sebelumnya telah dipilih dengan selektif dipercaya untuk ikut berperan dalam proyek pekerjaan di perusahaan. Perusahaan yang tidak mencatat dan mengelola kinerja karyawan cenderung mengalami kelalaian dan bisa menghambat tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dengan memiliki sumber daya manusia yang efektif, menghasilkan ide-ide inovatif dan mengatasi masalah yang rumit. Ukuran prestasi kerja yang baik adalah mutu yang dicapai karyawan bisa memenuhi kebutuhan perusahaan. Jika karyawan bisa melaksanakan tugasnya sesuai kriteria evaluasi yang ditetapkan perusahaan, maka mereka akan mampu menunjukkan performa yang tinggi.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu insentif. Insentif yang perusahaan bagikan kepada karyawannya satu dari banyak hal yang perlu diamati perusahaan. Variasi jumlah insentif yang diperoleh karyawan mungkin jadi penyebab semangat tidaknya karyawan saat melakukan tugasnya. Jika karyawan tidak menerima insentif yang sepadan dengan loyalitas yang dilakukannya saat bekerja akibatnya karyawan cenderung malas dan tidak semangat sehingga karyawan bekerja sesuka hatinya, tanpa insentif untuk meningkatkan produktivitas mereka. Hal tersebut searah dengan penelitian dari (Negara et al., 2023) bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan (Saputri et al., 2021) menunjukkan hasil bahwa

variabel insentif secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berkembangnya tenaga kerja di perusahaan perlu adanya manajemen yang baik. Pemimpin yang jujur tidak akan membohongi karyawan dan jauh dari pencitraan, pemimpin akan jujur baik kepada diri sendiri maupun kepada karyawannya karena ia mengerti bahwa kejujuran akan membawa kebaikan dalam segala hal. Pemimpin juga harus memiliki sifat amanah, pemimpin yang amanah akan menyadari bahwa ia ditugaskan untuk melindungi kepentingan umum, bukan kepentingan individu, kelompok, pemilik modal, atau bahkan kepentingan perusahaan lain. Pemimpin yang amanah, akan memberikan hak dan kewajiban yang layak untuk setiap karyawannya seperti pemberian gaji, insentif bahkan fasilitas di lingkungan kerja yang memadai untuk menunjang kinerja karyawannya. Seorang pemimpin juga harus memiliki karakteristik tabligh, pemimpin tabligh tidak dapat dibeli dengan kekuatan. Pimpinan harus berani menyuarakan kebenaran dan dinilai secara kritis oleh karyawan. Keterbukaan dalam setiap pengambilan keputusan perihal kepentingan perusahaan dan bertanggung jawab pada setiap penyampaiannya.

Sifat fathanah dalam diri pemimpin dengan memberikan kebijakan yang tepat sasaran dan sesuai dengan kebutuhan karyawan akan dibuat oleh pemimpin yang cerdas dan berpengetahuan. Bukan kebijakan yang membahayakan dan menyusahkan banyak orang. Pemimpin yang memiliki kecerdasan spiritual akan membawa nilai-nilai spiritualitas pada perilaku yang baik. Pemimpin yang cerdas secara spiritual akan dapat memanusiakan

manusia dan menciptakan perubahan yang positif baik dalam perusahaannya maupun dalam masyarakat luas. Sifat tersebut berkaca pada empat sifat baik yang dimiliki Rasulullah SAW dalam memimpin umatnya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sunanda, 2020) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun demikian, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Anisa, 2023) menunjukkan hasil variabel kepemimpinan Islami tidak secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Seseorang yang menerapkan nilai-nilai spiritual dalam pekerjaannya akan cepat berkembang dan dapat mengatasi permasalahan dengan baik. Kinerja karyawan dipengaruhi pula oleh faktor kecerdasan spiritual. Menurut Agustian dalam (Mukaroh & Nani, 2021) kecerdasan spiritual yaitu kemampuan memunculkan makna ibadah dalam setiap tingkah laku dan tindakan menempuh tahapan berpikir alamiah kepada pribadi yang sempurna dengan pemikiran dan prinsip integralis hanya dengan bersyukur kepada Tuhan. Situasi tersebut sama halnya dengan penelitian (Sampetan, 2023) bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan (Siti A'syah, 2020) menunjukkan hasil dari variabel kecerdasan spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor terakhir yaitu lingkungan kerja, karyawan perusahaan harus diberikan tempat kerja yang nyaman untuk menyelesaikan kerja dengan optimal. Lingkungan kerja akan mempengaruhi karyawan untuk bekerja

maksimal dan mencapai hasil terbaik jika lingkungan memberikan kenyamanan dan menguntungkan karyawan, namun sebaliknya lingkungan kerja yang kurang layak dan kurang sehat maka berdampak negatif terhadap kualitas hasil kerja karyawan dan berujung pada hasil kerja yang rendah (Negara et al., 2023). Hal ini sama dengan penelitian (Annisa, 2023), yang menemukan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan (Azizah et al., 2022) menunjukkan bahwa pengaduan variabel lingkungan kerja negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini akan menggunakan teori atribusi sebagai acuan karena peneliti akan mengetahui faktor penyebab dari dalam maupun dari luar yang mendorong seorang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Teori atribusi adalah teori yang menjelaskan perilaku seseorang. Peneliti menerapkan teori atribusi sebagai grand theory karena penelitian ini sangat terkait dengan karakteristik perilaku individu. Atribusi internal maupun eksternal sudah dinyatakan dapat mempengaruhi terhadap evaluasi kinerja individu, misalnya dalam menentukan bagaimana cara atasan memperlakukan karyawannya dan mempengaruhi sikap serta kepuasan individu terhadap kerja (Tri Waningsih, 2023).

Kementrian Perindustrian Republik Indonesia menjelaskan bahwa saat ini, industri tekstil dan produk tekstil (TPT) terus menjadi bagian dari sektor manufaktur penopang perekonomian Indonesia. Mengingat investasi pada kuartal pertama tahun 2023 meningkat dibandingkan kuartal keempat tahun

2022. Emmy Suryandari, Direktur Pusat Pengembangan Pendidikan Vokasi Industri (PPPVI) Kementerian Perindustrian menyatakan bahwa investasi di sektor TPT mengalami peningkatan dan sumber daya manusia harus meningkat sebagai bentuk hasilnya. Dengan begitu, perkembangan industri bisa terus berlanjut khususnya digitalisasi di era 4.0. Perusahaan industri pakaian jadi (Garmen) kian marak di wilayah Pekalongan, salah satunya CV Tiagan Sembilan Sembilan yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufacturing produk fashion. Produksi garmen dari Tiagan Sembilan Sembilan bertempat di Jawa Tengah, tepatnya berada di desa Kaibahan Kecamatan Kesesi Kabupaten Pekalongan. Garmen ini memiliki sekitar 150 orang karyawan yang terdiri dari 4 line. Mesin dan peralatan yang digunakan untuk produksi di garmen ini hampir 80 persennya adalah mesin matic.

Suatu perusahaan dapat maju dan berkembang dengan cepat jika mengandalkan tenaga kerja yang mumpuni di bidangnya. Bertolak belakang dengan perusahaan yang memiliki tenaga kerja yang kurang berkualitas, sehingga perkembangan perusahaan akan sulit dilakukan (Nurul Novitasari, 2023). Berdasarkan hasil wawancara awal pra survei dengan beberapa karyawan, pada CV Tiagan Sembilan Sembilan Cabang Pekalongan insentif yang diterapkan cukup bervariasi, diantaranya ada tunjangan kehadiran, tunjangan target, tunjangan skill (keahlian), tunjangan hari raya dan ada tunjangan khusus untuk posisi tertentu. Faktor insentif yang tidak stabil pemberian tiap bulannya dikarenakan menyesuaikan target produk dan tingkat produksi setiap bulannya. Perusahaan ini mewajibkan karyawan harus

melakukan seluruh pekerjaannya sesuai dengan tujuan dan target yang diberikan. Insentif sangat berpengaruh terhadap pembagian kerja berdasarkan keahlian karyawan karena dengan penerapan insentif dapat memperlihatkan kualitas kinerja para karyawan.

Faktor selain pemberian insentif yakni pimpinan juga selalu memberikan waktu ibadah sesuai dengan jamnya dengan cara bergantian di musholah yang ada di CV Tiagan Sembilan Sembilan Cabang Pekalongan, selain itu pimpinan mengadakan acara pengajian setiap perayaan hari ulang tahun CV Tiagan Sembilan Sembilan Cabang Pekalongan. Kepemimpinan disini ialah mengarahkan karyawan untuk selalu berpartisipasi dalam kerja sama antar tim yang diperlukan untuk berjalannya perusahaan. Maka dari itu, diperlukan peran individu berupa kecerdasan spiritual yang dimiliki dalam melaksanakan pekerjaan dengan sikap cepat tanggap dalam bekerja dan seorang pekerja mempunyai tanggung jawab yang besar ketika ia mempunyai kecerdasan spiritual, karena ia memaknai setiap tingkah lakunya termasuk bekerja, sebagai bentuk ibadah yang dipertanggung jawabkan kepada Tuhan (Siti Masitoh, 2018).

Faktor menurunnya kinerja karyawan diduga juga karena lingkungan kerja di CV Tiagan Sembilan Sembilan Cabang Pekalongan yang kurang mendukung. Fasilitas yang ada kurang memadai bagi karyawan, seperti lahan parkir yang kurang luas, toilet yang kurang memadai, tidak ada ac hanya kipas angin yang tersedia dan tidak ada pos keamanan (Satpam) yang mungkin memudahka tamu atau orang yang ingin berkunjung ke CV Tiagan Sembilan

Sembilan Cabang Pekalongan untuk menanyakan ruang, arah, atau hal lainnya. Lingkungan kerja perusahaan yang optimal akan menciptakan sinergi kerjasama antar karyawan sehingga karyawan betah, merasa semangat, gigih dan serius bekerja di CV Tiagan Sembilan Sembilan Cabang Pekalongan, sehingga pekerjaan dilakukan secara maksimal. Insentif karyawan perlu ditingkatkan dalam organisasi sebagai bagian dari kinerja yang tinggi agar karyawan termotivasi bekerja di perusahaan. Evaluasi rutin diperlukan untuk mengatasi permasalahan yang terjadi dan respon perusahaan yang cepat dan tanggap untuk perbaikan target diharapkan dapat mengurangi permasalahan yang ada.

Berdasarkan fakta lapangan yang terjadi di CV Tiagan Sembilan Sembilan Cabang Pekalongan, perusahaan perlu informasi secara empirik mengenai faktor-faktor penyebab kinerja karyawan tersebut. Permasalahan dari variabel tersebut dapat digunakan perusahaan dalam membuat keputusan dan kebijakan untuk meningkatkan kinerja para karyawan karena ketika kinerja karyawan tinggi maka laba atau keuntungan yang diperoleh perusahaan akan ikut meningkat pula. Oleh karena itu peneliti tertarik meneliti tentang faktor apa yang mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan pada CV Tiagan Sembilan Sembilan Cabang Pekalongan. Banyak faktor yang mempengaruhi tenaga kerja suatu perusahaan terhadap kinerja karyawan, namun penelitian ini diukur melalui variabel insentif, kepemimpinan Islami, kecerdasan spiritual dan lingkungan kerja. Dari uraian diatas maka penelitian ini lebih memperdalam dengan mengangkat judul “Pengaruh Insentif,

Kepemimpinan Islami, Kecerdasan Spiritual dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV Tiagan Sembilan Sembilan Cabang Pekalongan)”

B. RUMUSAN MASALAH

Peneliti merumuskan masalah sebagai berikut dengan mempertimbangkan latar belakang masalah:

1. Apakah insentif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV Tiagan Sembilan Sembilan Cabang Pekalongan?
2. Apakah kepemimpinan Islami berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV Tiagan Sembilan Sembilan Cabang Pekalongan?
3. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV Tiagan Sembilan Sembilan Cabang Pekalongan?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV Tiagan Sembilan Sembilan Cabang Pekalongan?
5. Apakah insentif, kepemimpinan Islami, kecerdasan spiritual dan Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan CV Tiagan Sembilan Sembilan Cabang Pekalongan?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk menganalisis apakah insentif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV Tiagan Sembilan Sembilan Cabang Pekalongan.
2. Untuk menganalisis apakah kepemimpinan Islami berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV Tiagan Sembilan Sembilan Cabang Pekalongan.

3. Untuk menganalisis apakah kecerdasan spiritual berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV Tiagan Sembilan Sembilan Cabang Pekalongan.
4. Untuk menganalisis apakah Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV Tiagan Sembilan Sembilan Cabang Pekalongan.
5. Untuk menganalisis apakah insentif, kepemimpinan Islami, kecerdasan spiritual dan Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan CV Tiagan Sembilan Sembilan Cabang Pekalongan.

D. MANFAAT PENELITIAN

Hasil penelitian ini harus bermanfaat baik dari sudut pandang teoritis maupun praktis.

1. Manfaat secara Teoritis

Kajian ini dimaksudkan guna meningkatkan pengetahuan dan pemahaman mencakup pengaruh insentif, kepemimpinan Islami, kecerdasan spiritual dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Tiagan Sembilan Sembilan Cabang Pekalongan.

2. Manfaaat secara Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberi tambahan evaluasi bahkan alternatif solusi perusahaan untuk memahami seberapa besar perusahaan meningkatkan kesejahteraan karyawannya dan memberikan kenyamanan kerja baik dari layanan kesehatan ataupun penunjang

lainnya, serta keterbukaan antara manajer dan karyawan agar tercipta keharmonisan dalam lingkungan kerja yang akan mempengaruhi semangat kerja karyawan kedepannya.

b. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat memberikan bahan kajian literasi akademisi terkait pengaruh insentif, kepemimpinan Islami, kecerdasan spiritual dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Tiagan Sembilan Sembilan Cabang Pekalongan, serta diharapkan menjadi bahan rujukan sekaligus menambah pengetahuan informasi bagi mahasiswa atau akademisi lainnya.

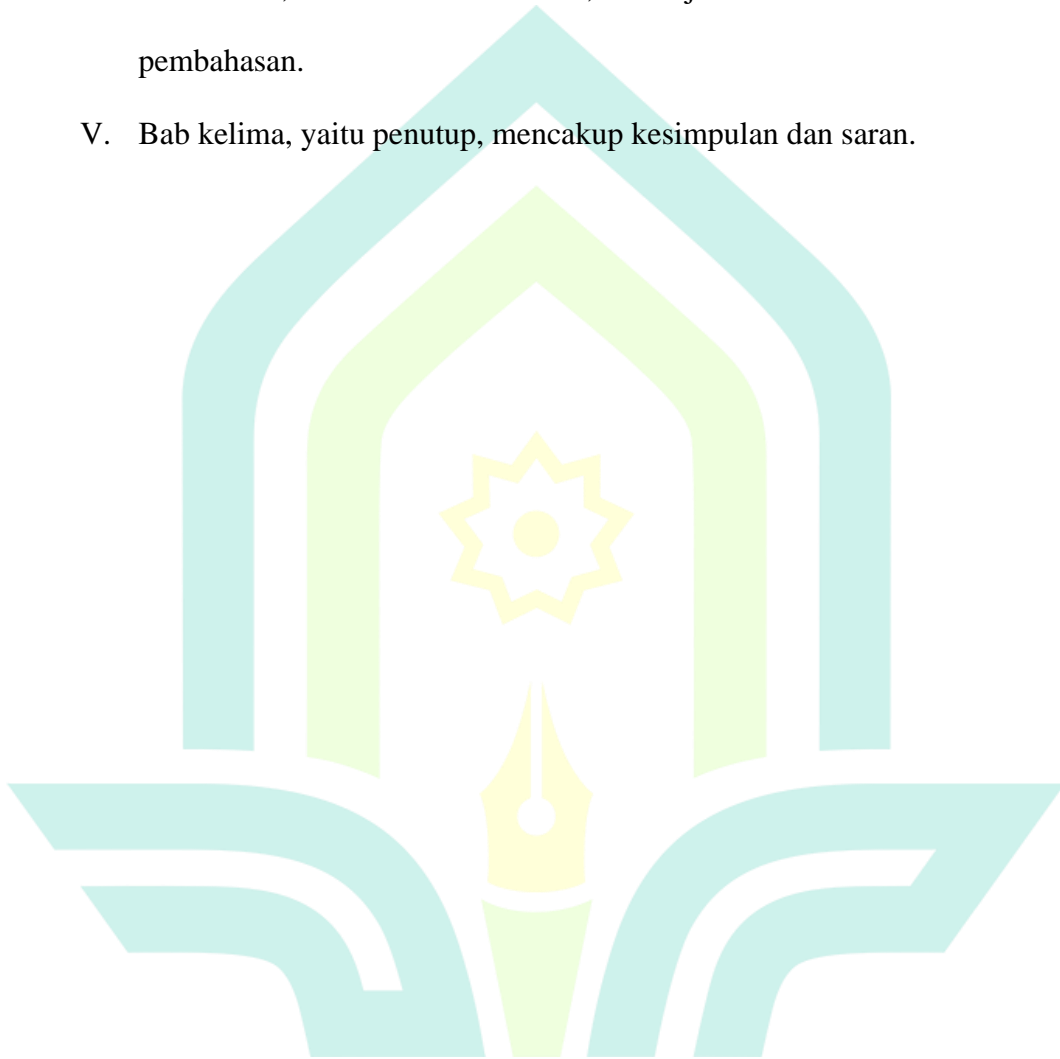
E. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Berikut sistematika dalam penulisan penelitian ini:

- I. Bab pertama yaitu pendahuluan, berisi mengenai penjelasan pokok permasalahan yang diangkat, dan tujuan dilakukannya penelitian serta manfaat apa saja yang dapat diambil oleh pihak terkait. Serta sistematika penulisan dari bab 1 sampai bab 5.
- II. Bab kedua yaitu landasan teori, berisi telaah pustaka, kerangka teori yaitu penjelasan setiap variabel yang ada pada penelitian serta kerangka penelitian yang berguna untuk membuat model penelitian dan hipotesis yang akan diuji.
- III. Bab ketiga adalah metode penelitian, membahas berbagai jenis penelitian yang telah dilakukan, serta subjek, populasi, dan sampel yang digunakan, serta metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dan definisi

operasional, instrument yang digunakan untuk penelitian, dan teknik pengolahan data.

- IV. Bab keempat yaitu analisis dan pembahasan data menyajikan ringkasan data responden, analisis data yang meliputi uji validitas dan reliabilitas serta sobel, koefisien determinasi, dan uji asumsi asumsi klasik dan pembahasan.
- V. Bab kelima, yaitu penutup, mencakup kesimpulan dan saran.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Insentif, Kepemimpinan Islami, Kecerdasan Spiritual dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Tiagan Sembilan Sembilan Cabang Pekalongan maka didapatkan hasil sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh secara parsial yang positif dan signifikan dari insentif terhadap kinerja karyawan CV Tiagan Sembilan Sembilan Cabang Pekalongan.
2. Terdapat pengaruh secara parsial yang positif dan signifikan dari kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan CV Tiagan Sembilan Sembilan Cabang Pekalongan.
3. Terdapat pengaruh secara parsial yang positif dan signifikan dari kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan CV Tiagan Sembilan Sembilan Cabang Pekalongan.
4. Terdapat pengaruh secara parsial yang positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Tiagan Sembilan Sembilan Cabang Pekalongan.
5. Terdapat pengaruh secara simultan yang positif dan signifikan dari insentif, kepemimpinan Islami, kecerdasan spiritual dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Tiagan Sembilan Sembilan Cabang Pekalongan.

B. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya berfokus pada pengujian variabel insentif, kepemimpinan Islami, kecerdasan spiritual dan lingkungan kerja saja. Sedangkan masih banyak variabel lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Pada penelitian ini masih memiliki keterbatasan dalam sumber referensi penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh insentif, kepemimpinan Islami, kecerdasan spiritual dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

C. Saran

Berdasarkan uraian dari pembahasan di atas dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. Disarankan kepada perusahaan CV Tiagan Sembilan Sembilan Cabang Pekalongan agar lebih meningkatkan kenyamanan tempat kerja. Karena gaji besar bukan ukuran yang dapat membuat seseorang nyaman, bagi karyawan tempat kerja adalah rumah kedua mereka.
2. Bagi karyawan CV Tiagan Sembilan Sembilan Cabang Pekalongan harus lebih ditingkatkan lagi semangat kerjanya agar dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan dengan maksimal dan lebih meningkatkan kerjasama yang lebih dari yang sudah diterapkan saat ini.
3. Penelitian ini merekomendasikan bagi peneliti selanjutnya hendaknya dapat menganalisis faktor-faktor lain yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A'syah, S. (2020). *Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Karyawan Perumda Air Minum Kota Magelang)*.
- Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexicana Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 96. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.233>
- Anisa, R. I. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Islami, Insentif, Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada CV. Jaya Manunggal Garment Salatiga*. Universitas Islam Negeri Salatiga.
- Arikunto. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : alfabeta.
- Azizah, M., Kunci, K., Kerja, L., Kerja, E., Kerja, D., & Karyawan, K. (2022). *Jurnal Riset Akuntansi dan Manajemen Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. YWH Garment Indonesia*. 11(2), 199–210.
- Budiasa, & Komang, I. (2021). *Beban Kerja Dan Sumber Daya Manusia* (Issue July).
- Cahyadi, B. (2019). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam." *Amwaluna: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 3 (1), 29–40.
- Candra, A. (2020). *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru*. 1–80.
- Dandy F.G. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan DI BRI Syariah KC. Bengkulu*. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
- Efendi, R., Lubis, J., & Elvina, E. (2020). Pengaruh Upah Dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Milano Panai Tengah. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 1–11. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1759>
- Efrina, L. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Multifinance Syari'Ah Di Provinsi Lampung. *Srikandi: Journal of Islamic Economics and Banking*, 1(2), 73–80. <https://doi.org/10.25217/srikandi.v1i2.2514>
- Ekhsan, M., & Mariyono, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Budaya Organisasi Islami dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

- PT Yanmar Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 265–275. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.188>
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Fatimah, L. L. & A. D. . (2020). *Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Bhakti Idola Tama Cabang Banjarmasin*. Universitas Islam Kalimantan.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gustama, D. F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di BRI Syariah KC. Bengkulu. *Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu*.
- Harahap, Sandhi, dan T. (2020). . “Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam.” *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3 (1), 35.
- Hardani, dkk. (2020). Buku Metode Penelitian Kualitatif dan Kualitatif. In *Repository.Uinsu.Ac.Id* (Issue April).
- Haritz dan Neng. (2023). Tinjauan Fiqih Muamalah terhadap Transparansi Sistem Insentif pada Grab Driver. *Jurnal Riset Ekonomi Syariah*.
- Hasibuan, N. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Islam, Kompensasi, Dan Pengembangan Produk Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syari’Ah Bandar Lampung. *PSYCHE: Jurnal Psikologi*, 1(2), 85–95. <https://doi.org/10.36269/psyche.v1i2.102>
- Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hade Dinamis Sejahtera. *The World of Business Administration Journal*, September, 117–123. <https://doi.org/10.37950/wbaj.v2i1.916>
- Kurniawan, A. (2021). *Pengaruh insentif dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan*. 7(2018), 1–18.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Millati, S. N., & Frendika, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan. *Bandung Conference Series ...*, 04(01), 16–21.
- Mukaroh, E. N., & Nani, D. A. (2021a). Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja. *Manajemen Bisnis Islam*, 2(1), 27–46.
- Mukaroh, E. N., & Nani, D. A. (2021b). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *REVENUE: Jurnal*

Manajemen Bisnis Islam, 2(1), 27–46.
<https://doi.org/10.24042/revenue.v2i1.7939>

- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Negara, I. K. S., Sulasmini, N. M. A., & Widhyandanta, I. G. D. S. A. (2023). Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 2(8), 1729–1740. <https://doi.org/10.22334/paris.v2i8.496>
- Nuraisyiah, R., & Haerani, A. (2022). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Guna Memotivasi dan Meningkatkan Profitabilitas (Studi Kasus Pada PT. Bentara Sinergies Multi Finance). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(01), 102–115. <https://doi.org/10.47080/jmb.v4i01.1909>
- Nurfadillah. (2020). *Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap Insentif Karyawan Terkait Kinerja Penjualan Motor Di PT. Auto Finance Sinaji*. Institut Agama Islam Muhammadiyah Sinjai.
- Nurul Novitasari. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Islami, Locus Of Control dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Investama Komando Security*.
- Prof. Sidik P., M. dan D., & S., S.Pd., M. M. Ch. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pascal Books.
- Rahmawati, A. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Variabel Intervening Yaitu Kepuasan Kerja. *Jubis Jurnal*, 3(1), 2775–2216.
- Ratnasari, S. L., Supardi, S., & Nasrul, H. W. (2020). Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Business Administration*, 4(2), 98–107. <https://doi.org/10.30871/jaba.v4i2.1981>
- Sahir, S. H. (2022). *Buku ini di tulis oleh Dosen Universitas Medan Area Hak Cipta di Lindungi oleh Undang-Undang Telah di Deposit ke Repository UMA pada tanggal 27 Januari 2022*.
- Saihu, M. (2022). Al-Qur'an dan Kecerdasan Manusia (Kajian tentang Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ). *Mumtaz: Jurnal Studi Al-Quran Dan Keislaman*, 6(02), 233–251.
- Saputri, A. D., Handayani, S., & Dp, M. K. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang*. 2(1), 25–42.
- Sasanti, M. A. dan S. I. (2022). “Pengaruh Beban Kerja Dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi.” *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan*

Akuntansi, 3 (3), 556–561.

Siti A'syah. (2020). *Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Karyawan Perumda Air Minum Kota Magelang)*. Universitas Muhammadiyah Magelang.

Siti Masitoh. (2018). *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual pada Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening*. Universitas Negeri Semarang.

Sugiono, & Nurjalil, A. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit*. 41–49.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung : alfabeta.

Sunanda, W. D. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Waroeng Spesial Sambal)*. *Jurnal Ilmu Manajemen*.

Tri Waningsih. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada KSPPS Berkah El Hikmah Purwojati)*. Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.

Wicaksana, A., & Rachman, T. (2018). *Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Media (Studi Kasus Pada PTPN XII Kebun Kalisanen Jember)*. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Vol. 3, Issue 1).

LAMPIRAN 8

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. IDENTITAS

1. Nama : AFRI ANTI RISMA MAYA
2. Tempat tanggal lahir : Pekalongan, 8 Juni 2003
3. Alamat : Rt 08/rw 03 Desa Brondong
Kec. Kesesi Kab. Pekalongan
4. Nomor handphone : 085292319186
5. Email : afrianti.r.m@gmail.com
6. Nama ayah : Caradi
7. Pekerjaan ayah : Petani
8. Nama ibu : Umayah
9. Pekerjaan ibu : Pedagang

B. RIWAYAT PENDIDIKAN


1. TK : TK Mandiri (2007-2008)
2. SD : SD N Brondong (2008-2014)
3. SMP : SMP N 2 Kesesi (2014-2017)
4. SMA : SMA N 1 Kesesi (2017-2020)

C. PENGALAMAN ORGANISASI

1. UKM KSPMS, wakil koor bidang International Affairs, 2022.
2. Karang Taruna Desa Brondong, anggota, 2021.

Pekalongan, 25 Juni 2024

Penulis


Afri Anti Risma Maya