

**PENGARUH PROFESIONALISME, INSENTIF, DISIPLIN KERJA DAN  
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS  
DI BANK BTN SYARIAH YOGYAKARTA)**



**Skripsi**

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Strata Satu

**Oleh :**

**SEPTIN HARDINDA**  
**NIM: 16820002**

**Dosen Pembimbing**

**Drs. AKHMAD YUSUF KHOIRUDDIN, SE., M.Si**  
**NIP: 19661119 199203 1 002**

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

**2019**



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-16/Un.02/DEB/PP.00.9/01/2020

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH PROFESIONALISME, INSENTIF, DISIPLIN KERJA  
DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(STUDI KASUS DI BANK BTN SYARIAH YOGYAKARTA)


yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : SEPTIN HARDINDA  
Nomor Induk Mahasiswa : 16820002  
Telah diujikan pada : Selasa, 07 Januari 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

  
Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si  
NIP. 19661119 199203 1 002

Penguji I

Penguji II

  
Alex Fahrur Riza, S.E., M.Sc  
NIP. 19900412 000000 1 301

  
Rosyid Nur Anggara Putra, S.Pd., M.Si  
NIP. 19880524 201503 1 010

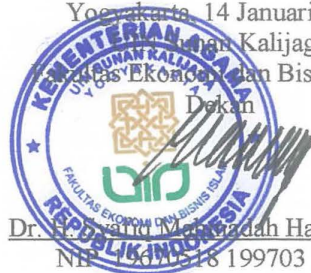
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 14 Januari 2020

Sunan Kalijaga

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dekan



Dr. H. Muhammad Hanafi, M.Ag  
NIP. 19670518 199703 1 003



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

### SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi saudari Septin Hardinda

Lamp : 1

Kepada

**Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

**Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta**

Di Yogyakarta

*Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh*

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

Nama : Septin Hardinda

NIM : 16820002

Judul Skripsi : “Pengaruh Profesionalisme, Insentif, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Bank BTN Syariah Yogyakarta)”


Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/ Program studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam ilmu ekonomi islam.

Dengan ini kami berharap agar skripsi saudari tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatian kami ucapkan terima kasih.

*Wasaalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Yogyakarta, 20 Desember 2019

Pembimbing 1



Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, SE., M.Si  
NIP: 19661119 199203 1 002

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Septin Hardinda

NIM : 16820002

Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**Pengaruh Profesionalisme, Insentif, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Bank BTN Syariah Yogyakarta)**” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari 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 penyusun.


Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 20 Desember 2019

Penyusun



  
Septin Hardinda  
NIM: 16820002



**HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN  
AKADEMIK**

---

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

Nama : Septin Hardinda  
NIM : 16820002  
Jurusan/Program Studi : 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 Non  
Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang  
berjudul:

**“Pengaruh Profesionalisme, Insentif, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan  
Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Bank BTN Syariah  
Yogyakarta)”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non  
Eksklusif 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 surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di Yogyakarta

Pada Tanggal 20 Desember 2019

Yang Menyatakan,



(Septin Hardinda)

## **MOTTO**

“Pikirkan, rencanakan, lalu realisasikan”

-Septin Hardinda



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Saya persembahkan skripsi ini untuk:

Ibu dan Alm ayah tercinta yang tidak pernah bosan menyayangi, mendoakan, dan memberikan semangat kepada saya.

Kakak-kakak saya, Tina, Een dan Budi serta seluruh keluarga besar yang selalu mendukung dan memberikan semangat kepada saya.

Teman-teman yang sering membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.



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	Keterangan
	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
	Ba'	B	Be
	Ta'	T	Te
	a'		Es (dengan titik di atas)
	Jim	J	Je
	a'		Ha (dengan titik di bawah)
	Kha'	Kh	Ka dan Ha
	Dal	D	De
	al		Zet (dengan titik di atas)
	Ra'	R	Er
	Zai	Z	Zet
	Sin	S	Es
	Syin	Sy	Es dan Ye
	ad		es (dengan titik di bawah)



	ad		De (dengan titik di bawah)
	a'		Te (dengan titik di bawah)
	a'		Zet (dengan titik di bawah)
	'Ain	'	koma terbalik di atas
	Gain	G	Ge
	Fa'	F	Ef
	Qaf	Q	Qi
	Kaf	K	Ka
	Lam	L	El
	Mim	M	Em
	Nun	N	En
	Wawu	W	We
	Ha'	H	Ha
	Hamzah	`	Apostrof
	Ya'	Y	Ye

**B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap**

	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
	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.

	Ditulis	<i>Hikmah</i>
	Ditulis	<i>'illah</i>
كرمة الولياء	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

#### D. Vokal Pendek dan Penerapannya

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

#### E. Vokal Panjang

1. Fathah + alif	Ditulis	A
هل	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. Fathah + ya' mati	Ditulis	A
	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. Kasrah + ya' mati	Ditulis	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>
بئكم	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>
	Ditulis	<i>U'iddat</i>
رئم	Ditulis	<i>La'in syakartum</i>

#### H. Kata Sandang Alif + Lam

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

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

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

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

**I. Penulisan kata-kata dalam Rangkaian Kalimat**

ذوي القروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
 YOGYAKARTA

## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillah* *rabbal' alamin*, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala nikmat, hidayah, dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Sholawat serta salam semoga tetap tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju kebaikan dan senantiasa kita nantikan syafa'atnya di *yaumul qiyamah* nanti.

Dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini khususnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak Joko Setyono, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah yang telah membimbing, mengarahkan, dan memberikan dukungan serta motivasi.
4. Bapak Farid Hidayat, S.H., M.S.I., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing saya dari awal proses perkuliahan hingga akhir masa perkuliahan.
5. Bapak Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si., selaku Dosen

Pembimbing Skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, dan memberikan banyak masukan dalam penyusunan skripsi dari awal hingga akhir skripsi.

6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan yang luas selama menempuh pendidikan.
7. Seluruh Pegawai dan Staff Tata Usaha Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Seluruh karyawan Bank BTN Syariah Yogyakarta yang telah membantu dalam pengisian kuesioner penelitian.
9. Orang tua tercinta Ibu Nuraiti dan alm Ayah Alim, kakak-kakakku Tina, Een dan Budi, serta seluruh keluarga besar yang senantiasa memberikan doa dan dukungan.
10. Seluruh teman-teman Perbankan Syariah angkatan 2016.

Dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.



Yogyakarta, 20 Desember 2019

Septin Hardinda



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR .....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI .....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xxi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xxii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xxiii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xxiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>

A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	9
E. Sistematika Pembahasan.....	10
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>12</b>
A. Landasan Teori.....	12
1. Kinerja Karyawan .....	12
2. Profesionalisme .....	18
3. Insentif.....	20
4. Disiplin Kerja .....	24
5. Kepemimpinan .....	27
B. Telaah Pustaka .....	32
C. Pengembangan Hipotesis .....	38
D. Kerangka pemikiran .....	41
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>42</b>
A. Jenis Penelitian.....	42
B. Sumber Data Penelitian.....	42
C. Tempat dan Waktu penelitian .....	43
D. Populasi dan Sampel .....	43
E. Definisi Operasional Variabel .....	44
F. Teknik Pengumpulan Data .....	46
G. Skala Pengukuran.....	47

H. Teknik Pengujian Instrumen .....	48
I. Teknik Analisis Data .....	49
<b>BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>55</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	55
B. Karakteristik Responden .....	55
C. Analisis Statistik Deskriptif .....	58
D. Hasil Penelitian .....	59
E. Pembahasan Hasil Penelitian.....	73
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>84</b>
A. Kesimpulan .....	84
B. Keterbatasan Penelitian.....	85
C. Saran.....	85
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>86</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
 YOGYAKARTA

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Perkembangan Tenaga Kerja BUS dan UUS .....	2
Tabel 1.2 Jumlah Jaringan Kantor BTN Syariah .....	7
Tabel 2.1 Ringkasan Telaah Pustaka .....	33
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	44
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden .....	56
Tabel 4.2 Usia Responden.....	56
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden .....	57
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden .....	57
Tabel 4.5 Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	58
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Profesionalisme .....	60
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel insentif.....	60
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja .....	61
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan .....	61
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan .....	62
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas .....	63
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas .....	64

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	65
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	66
Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	67
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	70
Tabel 4.17 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	71
Tabel 4.18 Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	72
Tabel 4.19 Hasil Uji Hipotesis.....	74
Tabel 4.20 Detail Jawaban Kuesioner Profesionalisme .....	75
Tabel 4.21 Detail Jawaban Kuesioner Insentif .....	77
Tabel 4.22 Detail Jawaban Kuesioner Disiplin Kerja.....	80
Tabel 4.23 Detail Jawaban Kuesioner Kepemimpinan.....	82

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
 YOGYAKARTA



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik Total Aset BUS dan UUS Tahun 2016-2019.....	1
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	41
Gambar 4.1 Uji Normalitas .....	64
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas.....	67



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	I
Lampiran 2 Hasil Olah Data SPSS dan Ms. Excel.....	VI
Lampiran 3 Output Hasil SPSS 22.....	XIII
Lampiran 4 Transkrip Wawancara.....	XIX
Lampiran 5 Surat Keterangan Penelitian.....	XXII
Lampiran 6 Lokasi Penelitian.....	XXIII
Lampiran 7 Curriculum vitae.....	XXIV



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh profesionalisme, insentif, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Bank BTN Syariah Yogyakarta. Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek yang perlu di perhatikan, karena apabila kinerja karyawan meningkat maka secara otomatis berdampak pada perkembangan dan kemajuan perusahaan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank BTN Syariah Yogyakarta yang berjumlah 75 orang, namun yang dijadikan sampel sebanyak 35 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *simple random sampling*.

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dengan skala likert. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan IBM SPSS *Statistics* 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme, insentif, disiplin kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel profesionalisme dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan  $t_{hitung}$  3,382 dan 3,141. Sedangkan variabel insentif dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan  $t_{hitung}$  -0,114 dan 1,161.

Kata Kunci: Profesionalisme, Insentif, Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Kinerja karyawan.



## ABSTRACT

*The research aims to determine the effect of professionalism, incentive, work discipline, and leadership on employee performance of BTN Syariah in Yogyakarta. Employee performance is one aspect that needs to be considered, because if employee performance increases, it automatically impacts the development and progress of the company. The population in this study were all employees of BTN Syariah Yogyakarta totaling 75 people, but 35 people were sampled. The sample in this study were taken using simple random sampling.*

*In this study the data collection method used was a questionnaire with a Likert scale. The analytical tool used is multiple linear regression with IBM SPSS Statistics 22. The results of the research indicated that professionalism, incentives, work discipline and leadership simultaneously have a significant effect on employee performance. The partial of professionalism and leadership variables have a positive and significant effect on employee performance, with  $t_{count}$  3,382 and 3,141. While the incentive and work discipline variables have no effect on employee performance with  $t_{count}$  -0.114 and 1,161.*

**Keywords:** *Professionalism, Incentives, Work Discipline, Leadership and Employee Performance.*

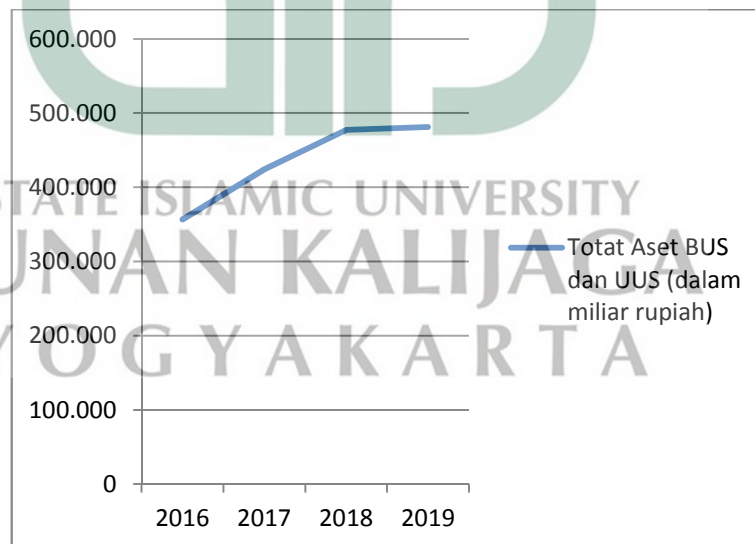


## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Perkembangan perbankan syariah di Indonesia saat ini mengalami kemajuan yang cukup signifikan dari tahun ke tahun. Hal tersebut dapat dilihat dari perkembangan total aset perbankan syariah. Berdasarkan data yang didapatkan dari Otoritas Jasa Keuangan, total aset Bank Umum Syariah (BUS) dan Unit Usaha Syariah (UUS) pada tahun 2016 mencapai Rp 356.504 miliar, kemudian pada tahun 2017 meningkat menjadi Rp 424.181 miliar, pada tahun 2018 mengalami peningkatan kembali Rp 477.327 miliar, dan pada tahun 2019 mencapai Rp 481.174 miliar.



**Gambar 1.1 Grafik Total Aset BUS dan UUS Tahun 2016-2019**

Sumber : Statistik Perbankan Syariah Indonesia, Juli 2019

Namun faktanya perkembangan perbankan syariah di Indonesia tidak diikuti dengan SDM yang memadai, terutama yang memiliki latar belakang dan pengetahuan yang mendalam tentang perbankan syariah. SDM di industri perbankan syariah tidak memiliki pengalaman akademisi di bidang perbankan syariah dan pola pikir praktisi perbankan syariah yang terlalu *profit oriented*<sup>1</sup>. Hal ini dapat dilihat dari jumlah tenaga kerja perbankan syariah yang mengalami fluktuatif. Pada tahun 2016 tenaga kerja BUS dan UUS sebanyak 55.597 orang. Pada tahun 2017 mengalami peningkatan menjadi 55.746 orang. Pada tahun 2018 turun menjadi 54.471 orang. Dan pada tahun 2019 mengalami peningkatan kembali 54.556 orang.

**Tabel 1.1 Perkembangan Tenaga Kerja BUS dan UUS**

Tahun	Tenaga Kerja BUS dan UUS
2016	55.597
2017	55.746
2018	54.471
2019	54.556

Sumber : Otoritas Jasa Keuangan

Di era modern saat ini banyak perbankan syariah yang dituntut untuk memiliki keunggulan tertentu agar dapat bersaing dengan para pesaingnya. Salah satu faktor yang dapat menciptakan keunggulan dalam bersaing adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan kunci utama dalam menjalankan kegiatan operasional dan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai

<sup>1</sup> <https://www.kompasiana.com/yaufa/59dbd4d1adbe2f66d5564452/problematika-manajemen-sdm-bank-syariah>. Diakses pada tanggal 10 Januari 2020. Pada pukul 21.10



salah satu sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya perusahaan dalam mencapai tujuan. Bagaimanapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal, dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi perusahaan tersebut untuk mencapai tujuannya (Sutrisno, 2009: 3).

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja sebagai perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2010: 548-549). Menurut Kasmir (2016: 189-193) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Penulis menggunakan empat variabel dalam penelitian ini. Variabel-variabel tersebut adalah profesionalisme, insentif, disiplin kerja dan kepemimpinan. Variabel tersebut bertujuan untuk mencari tahu variabel apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Profesionalisme salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dimana seseorang dituntut untuk bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan standar dan etika yang telah

ditentukan didalam perusahaan. Profesionalisme merupakan keahlian dan keandalan dalam melaksanakan suatu tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami (Sondang, 2009: 163).

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah insentif yang diberikan kepada karyawan. Insentif yang diberikan mempunyai dampak pada semangat karyawan untuk mewujudkan prestasi yang baik, sehingga menghasilkan kinerja yang baik pula. Insentif merupakan bentuk pembayaran langsung yang dikaitkan dengan kinerja sebagai pembagian keuntungan kepada karyawan akibat dari peningkatan produktivitas atau penghematan biaya (Kadarisman, 2012: 182).

Disiplin kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena disiplin kerja ini sangat penting, dengan terlaksananya disiplin kerja oleh karyawan dapat memberikan hasil yang selaras dengan apa yang diinginkan suatu perusahaan, sehingga bisa memperlancar segala program yang sudah dibuat oleh perusahaan. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai kesanggupan, kesediaan dan kesadaran karyawan untuk mematuhi seluruh aturan dan norma yang masih berlaku di perusahaan. Dengan begitu pimpinan menggunakan disiplin kerja sebagai alat yang bertujuan untuk berkomunikasi dengan karyawan supaya karyawan sadar dan bersedia berperilaku dengan baik dan mengikuti semua peraturan yang sudah ada (Sinambela, 2017: 335).

Dan faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Di suatu perusahaan pemimpin memiliki peranan yang sangat penting, sebab pemimpin dapat mendorong serta mengarahkan perusahaan dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan. Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain yaitu bawahan sehingga mau dan mampu melakukan kegiatan tertentu meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi (Nawawi, 2013: 153-154).

Terdapat beberapa penelitian yang meneliti tentang kinerja karyawan dengan faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya. Penelitian yang dilakukan Waterkamp, Tawas, & Mintardjo (2017) yang menunjukkan bahwa variabel profesionalisme mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahyasumirat (2006) yang menyatakan bahwa variabel profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan Veronica, Swasto, & Djudi (2018) yang menunjukkan variabel insentif tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian tersebut bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan Yuliyanti, Istiatin, & Aryati (2017) yang menyatakan variabel insentif mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Handoko & Waluyo (2017) terkait pengaruh disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan,

menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Tetapi hal ini berbeda dengan penelitian Suwuh (2015) yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Safitri, Nugroho, & Widiartanto (2015) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Izaak, Mus, & Mapparenta (2019) yang menunjukkan variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian di atas, adanya perbedaan dan terdapat persamaan variabel independen yang dapat mempengaruhi variabel dependen. Perbedaan tersebut karena perbedaan responden (sampel), objek penelitian dan waktu penelitian. Sehingga dengan persamaan dan perbedaan tersebut penulis tertarik ingin melakukan penelitian kembali, untuk mengetahui apakah penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang memiliki hasil yang sama atau mengubah penelitian terdahulu yang bertolak belakang.

Penelitian ini dilakukan di Bank BTN Syariah Yogyakarta. BTN Syariah merupakan *strategic bussines unit* atau SBU dari BTN konvensional. Bank BTN Syariah Menjalankan bisnisnya dengan prinsip syariah. Bank BTN Syariah pertama kali mulai beroperasi pada tanggal 14 Februari 2005 yang ditandai dengan pembukaan kantor cabang syariah

pertama di Jakarta<sup>2</sup>. BTN Syariah salah satu Unit Usaha Syariah yang berkembang di Indonesia, hal ini dapat dilihat dari jumlah jaringan kantor BTN Syariah.

**Tabel 1.2 Jumlah Jaringan Kantor BTN Syariah**

Tahun	Jumlah
2016	62
2017	65
2018	75
2019 (Oktober)	78

Sumber: Statistik Perbankan Syariah 2019

Penulis tertarik memilih objek penelitian di Bank BTN Syariah Yogyakarta karena BTN Syariah salah satu bank yang bergerak di bidang pembiayaan pemilikan rumah dengan prinsip syariah. Pada 14 Februari 2019 lalu BTN Syariah mengeluarkan produk barunya dengan nama KPR Hits yang diperuntukan untuk para milenial ingin melakukan resolusi (hijrah)<sup>3</sup>. Pada tahun 2017 BTN Syariah memperoleh penghargaan kategori UUS dengan kinerja terbaik<sup>4</sup>, pada tahun 2018 memperoleh penghargaan sebagai *The Best in Housing Financing*<sup>5</sup> dan pada September 2019 BTN Syariah mendapatkan penghargaan syariah award 2019 sebagai Unit Usaha Syariah terbaik dalam pembiayaan perumahan<sup>6</sup>. Dengan

<sup>2</sup> <http://www.syariahbank.com/profil-btn-syariah/>. Diakses pada tanggal 29 Oktober 2019. Pada pukul 06.22.

<sup>3</sup> <https://keuangan.kontan.co.id/news/btn-syariah-luncurkan-kpr-hits-demi-pasar-milenial-ini-keistimewaannya>. Diakses pada tanggal 10 Januari 2020. Pada pukul 21.30.

<sup>4</sup> <https://www.republika.co.id/berita/ekonomi/syariah-ekonomi/17/12/06/p0jodm415-inilah-para-pemenang-anugerah-syariah-republika-2017>. Diakses pada tanggal 10 Januari 2019. Pada pukul 21.37.

<sup>5</sup> <https://www.beritasatu.com/galeri-foto/9596-btn-syariah-kembali-raih-penghargaan.html>. Diakses pada tanggal 10 Januari 2019. Pada pukul 21.49.

<sup>6</sup> <https://www.beritamometer.com/hingga-september-2019-uus-btn-tumbuh-1956/>. Diakses pada tanggal 10 Januari 2019. Pada pukul 22.12.

beberapa pencapaian tersebut membuktikan bahwa BTN Syariah telah berusaha melakukan kerjanya dengan baik. Hal ini tentunya didukung dengan SDM yang berkualitas. Dengan demikian penulis ingin melakukan penelitian terkait dengan kinerja karyawan BTN Syariah Yogyakarta.

Dari uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Profesionalisme, Insentif, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Bank BTN Syariah Yogyakarta)”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank BTN Syariah Yogyakarta?
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank BTN Syariah Yogyakarta.
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank BTN Syariah Yogyakarta?
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank BTN Syariah Yogyakarta?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



1. Untuk menjelaskan pengaruh profesionalisme terhadap kinerja karyawan di Bank BTN Syariah Yogyakarta.
2. Untuk menjelaskan pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di Bank BTN Syariah Yogyakarta.
3. Untuk menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BTN Syariah Yogyakarta.
4. Untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Bank BTN Syariah Yogyakarta.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun Manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai SDM, khususnya menyangkut profesionalisme, insentif, disiplin kerja, kepemimpinan dan kinerja karyawan. Serta bermanfaat sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

2. Bagi Universitas

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan yang digunakan oleh pembaca dalam menambah ilmu pengetahuan, pembandingan dan memperkuat penelitian selanjutnya dengan penelitian yang sejenis. Penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai bahan referensi perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.



### 3. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan tambahan masukan dan informasi untuk perusahaan dalam menghadapi masalah karyawan yang terkait dengan profesionalisme, insentif, disiplin kerja dan kepemimpinan.

#### **E. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

##### **BAB I : Pendahuluan**

Pendahuluan menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

##### **BAB II : Landasan Teori**

Landasan teori menguraikan tentang teori-teori, telaah pustaka, hipotesis penelitian dan kerangka pemikiran.

##### **BAB III : Metode Penelitian**

Metode Penelitian menguraikan tentang jenis penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel penelitian, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, skala pengukuran, teknik pengujian instrumen dan teknik analisis data.

**BAB IV : Analisis Data dan Pembahasan**

Analisis Data dan Pembahasan berisi uraian tentang gambaran umum objek penelitian, karakteristik responden, analisis statistik deskriptif, hasil penelitian dan pembahasannya.

**BAB V : Penutup**

Penutup menguraikan tentang kesimpulan penelitian dan saran penulis untuk pihak perusahaan serta penelitian selanjutnya.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui pengaruh profesionalisme, insentif, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Bank BTN Syariah Yogyakarta. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif profesionalisme terhadap kinerja karyawan di Bank BTN Syariah Yogyakarta. Hal ini berarti  $H_1$  dalam penelitian ini diterima.
2. Tidak terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di Bank BTN Syariah Yogyakarta. Hal ini berarti  $H_2$  dalam penelitian ini ditolak.
3. Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BTN Syariah Yogyakarta. Hal ini berarti  $H_3$  dalam penelitian ini ditolak.
4. Terdapat pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Bank BTN Syariah Yogyakarta. Hal ini berarti  $H_4$  dalam penelitian ini diterima.

## **B. Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sampel dalam penelitian ini hanya 50% dari jumlah populasi, hal ini dikarenakan ketentuan yang berlaku di Bank BTN Syariah Yogyakarta.
2. Dalam penelitian ini tidak meneliti semua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hanya membahas variabel profesionalisme, insentif, disiplin kerja dan kepemimpinan.

## **C. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka saran yang dapat disimpulkan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

### **1. Bagi Perusahaan**

Perusahaan sebaiknya dapat meningkatkan insentif yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan agar karyawan termotivasi dan bekerja keras untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu perusahaan perlu meningkatkan kedisiplinan dengan mempertegas peraturan-peraturan yang ada, dengan pendekan dan sanksi agar dapat mendukung kinerja karyawan.

### **2. Bagi Penelitian Selanjutnya**

Bagi peneliti yang tertarik untuk melakukan penelitian yang serupa dapat menambahkan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dan dapat menambah jumlah responden serta memilih objek yang berbeda, agar hasil yang diperoleh dapat bervariasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aufa, Yahya. 2017. *Problematika Manajemen SDM Bank Syariah*. <https://www.kompasiana.com/yaufa/59dbd4d1adbe2f66d5564452/problematika-manajemen-sdm-bank-syariah>. Diakses pada tanggal 10 Januari 2020. Pada pukul 21.10
- Az-Zuhaili, W. (2012). *Tafsir al-Wasith jilid 1 (Al-Faatihah - At-Taubah)*. Jakarta: Gema Insani.
- Burhanuddin, Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maskipreneur*, 8(2), 191–206.
- Cahyasumirat, G. (2006). *Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Internal Auditor, Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada internal Auditor PT. Bank ABC)*. Universitas Diponegoro.
- Fahmi, I. (2011). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: ALFABETA.
- Gerhana, W., Rezti, & Wasis. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening ( Studi Kasus pada Karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan ). *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 49–57.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit-Undip.
- Hadi, S. (1995). *Analisis Butir untuk Instrumen Angket dan Skala Nilai*. Yogyakarta: FP UGM.
- Handoko, T., & Waluyo, H. D. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Card Semesta. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1), 31–38.
- Izaak, F. D. L., Mus, A. R., & Mapparenta. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Indonesia Bandar Udara Sultan Hasanuddin Makassar. *Ekonomikakonomika*, 3, 15–25.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT Raja Garfindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Katiandagho, C., Mandey, S., & Mananeke, L. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA*, 2(3), 1592–1602.
- Kusumawardhani, E., Wahyudi, A., & Sutarno. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) di Madiun. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(1), 45–60.
- Liyas, J. N. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan kantor notaris panam. *Jurnal Equilibrium*, 7(1), 40–51.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Muhammad, A. J. bin J. A.-T. (2008). *Tafsir Ath-Thabari Jilid 12*. Jakarta: Pustaka Azzam.
- Muhson, A. (2004). Meningkatkan Profesionalisme Guru: Sebuah Harapan. *Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan*, 2(1).
- Nawawi, I. (2013). *Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja: proses terbentuk, tumbuh kembang, dinamika dan kinerja organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Nurani. (2015). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Penjualan CV Logam Indonesia Di Tulungagung. *Jurnal Benefit*, 2(1), 1–18.
- Raharjo, Budi. 2017. *Inilah Para Pemenang Anugerah Syariah Republika 2017*. <https://www.republika.co.id/berita/ekonomi/syariah-ekonomi/17/12/06/p0jodm415-inilah-para-pemenang-anugerah-syariah-republika-2017>. Diakses pada tanggal 10 Januari 2019. Pada pukul 21.37.
- Rivai, V. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Garfindo Persada.
- Safitri, A. R., Nugroho, H. S., & Widiartanto. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Perumnas Regional V Semarang. *Diponegoro Journal Of Social and Political Science*.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen sumberdaya Mnusia*. Jakarta: Bumi Aksara.



- Sondang, P. S. (2009). *Administrasi Pembangunan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Dilengkapi Dengan Metode R&D; Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2014). *Cara Mudah Menyusun Skripsi; Tesis dan Disertasi*. Bandung: ALFABETA.
- Supriyanto, A. S., & Maharani, V. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Kuesioner dan Analisis Data*. Malang: UIN-MALIKI PRESS.
- Surin, B. (2012). *Al Kanz Terjemah dan Tafsir Al-Quran 3*. Bandung: Titian Ilmu Bandung.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwuh, M. (2015). The Influence Of Leadership Style, Motivation, And Work Discipline On Employee Performance At Bank Sulut KCP Likupang. *Jurnal EMBA*, 3(4), 611–619.
- Syakir, S. A. (2014a). *Mukhtashar Tafsir Ibnu Katsir Jilid 2*. Jakarta: Darus Sunnah Press.
- Syakir, S. A. (2014b). *Mukhtashar Tafsir Ibnu Katsir Jilid 5*. Jakarta: Darus Sunnah Press.
- Tjokrowinoto, M. (1996). *Pembangunan, Dilema dan Tantangan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Veronica, V. F., Swasto, B., & Djudi, M. (2018). Pengaruh Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan variabel Mediator Motivasi Kaerja ( Studi pada Karyawan Bagian Pabrikasi PG Kebon Agung Malang ). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 55(2), 139–145.
- Waterkamp, C. I. ., Tawas, H., & Mintardjo, C. (2017). Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 2808–2818.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Winarto, Yudho. 2019. *BTN Syariah Luncurkan KPR hits Demi Pasar Milenial Ini Keistimewaannya*. <https://keuangan.kontan.co.id/news/btn-syariah-luncurkan-kpr-hits-demi-pasar-milenial-ini-keistimewaannya>. Diakses pada tanggal 10 Januari 2020. Pada pukul 21.30.
- Yuliyanti, Y., Istiatin, & Aryati, I. (2017). Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sewing PT. Pelita Tomangmas Karanganyar. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 18(01), 145–157.



<http://www.syariahbank.com/profil-btn-syariah/>. Diakses pada tanggal 29 Oktober 2019. Pada pukul 06.22.

<https://www.beritasatu.com/galeri-foto/9596-btn-syariah-kembali-raih-penghargaan.html>. Diakses pada tanggal 10 Januari 2019. Pada pukul 21.49.

<https://www.beritamoneter.com/hingga-september-2019-uus-btn-tumbuh-1956/>. Diakses pada tanggal 10 Januari 2019. Pada pukul 22.12.



Lampiran 1

## KUESIONER

Hal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Yth

Bapak/Ibu/Sdr/Sdri

Karyawan Bank BTN Syariah Yogyakarta

Dengan hormat,

Dengan ini saya

Nama : Septin Hardinda

NIM : 16820002

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam / Perbankan Syariah

Universitas : UIN Sunan Kalijaga

Bermaksud melakukan penelitian dengan judul skripsi Pengaruh Profesionalisme, Insentif, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Bank BTN Syariah Yogyakarta). Untuk keperluan tersebut saya memohon bantuan Bapak/Ibu/Sdr/Sdri karyawan Bank BTN Syariah Yogyakarta untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner penelitian ini. Mengingat pentingnya data penelitian ini, saya sangat mengharapkan agar kuesioner penelitian ini diisi dengan lengkap sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Jawaban dari Bapak/Ibu/Sdr/Sdri hanya digunakan untuk penelitian dan kerahasiaannya akan saya jaga dengan hati-hati.

Atas kesediaan dan partisipasi dari Bapak/Ibu/Sdr/Sdri dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih

Hormat saya,

Septin Hardinda

## KUESIONER

### Identitas Responden

Nama : .....

Jenis kelamin : .....

Usia : .....

Pendidikan terakhir : .....

Lama bekerja : .....

Jabatan : .....

### Petunjuk Pengisian Kuesioner

Bapak/Ibu/Sdr/Sdri dimohon untuk menjawab setiap pertanyaan dengan memberikan tanda checklist ( ) pada salah satu kolom penilaian yang sesuai dengan pendapat anda.

Kolom Penilaian :

Kriteria Jawaban	Bobot	Skor
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Setuju	S	3
Sangat Setuju	SS	4

## DAFTAR PERNYATAAN

### Profesionalisme (X<sub>1</sub>)

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan saya dengan kemampuan, pengetahuan dan pengalaman yang saya miliki				
2.	Saya dapat menganalisa suatu masalah dengan cepat, tepat dan cermat dalam mengambil keputusan yang terbaik				
3.	Pengetahuan dan pengalaman yang saya miliki memberikan hasil yang maksimal dalam bekerja				
4.	Hubungan saya dengan karyawan lain terjalin dengan baik selama bekerja				
5.	Saya mampu bekerja sama dengan karyawan lain				
6.	Saya mempunyai sikap berorientasi kedepan dengan tujuan untuk memajukan perusahaan ini				
7.	Pekerjaan saya harus dinilai oleh orang yang memiliki kompetensi sesuai bidang pekerjaan saya				

### Insentif (X<sub>2</sub>)

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Perusahaan akan memberikan bonus apabila saya mampu mencapai kinerja yang diharapkan				
2.	Pemberian bonus dari perusahaan sudah sesuai dengan hasil kerja saya				
3.	Pemberian bonus dari perusahaan selalu tepat waktu				
4.	Pemberian komisi yang diterapkan oleh manajemen perusahaan cukup adil				

5.	Perusahaan memberikan insentif dalam bentuk lain selain uang tunai seperti pujian bagi karyawan yang berprestasi dan penghargaan (reward)				
6.	Pemberian penghargaan (reward) dilakukan secara obyektif sesuai penilaian kinerja karyawan				
7.	Perusahaan sering memberikan penghargaan (reward) dan pujian pada karyawan				

### Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>)

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya selalu mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan saat bekerja				
2.	Saya melaksanakan tugas-tugas dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan				
3.	Saya selalu ikut serta dalam kegiatan yang bersangkutan dengan pekerjaan seperti rapat dan apel				
4.	Saya selalu mengikuti perintah pimpinan dalam melaksanakan pekerjaan				
5.	Pimpinan bisa menjadi sosok panutan yang baik bagi saya				
6.	Saya merasa puas dengan balas jasa yang diterima dari perusahaan				
7.	Saya bersedia diberi sanksi apabila melanggar peraturan yang ada				

### Kepemimpinan (X<sub>4</sub>)

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Pimpinan saya memiliki visi yang baik				
2.	Pimpinan saya bersedia mengambil resiko untuk setiap kebijakan yang dikeluarkannya				

3.	Pimpinan saya mampu memberikan motivasi dan inspirasi bagi karyawan				
4.	Dalam menyelesaikan pekerjaan, pimpinan saya selalu memberikan dorongan untuk mencari cara-cara baru				
5.	Pimpinan saya dapat mempengaruhi cara pandang saya dalam menyelesaikan masalah pekerjaan				
6.	Pimpinan saya menghargai dan memuji para karyawan yang kinerjanya bagus				
7.	Pimpinan saya memberikan perhatian, saran dan pelatihan kepada karyawan secara pribadi				

#### Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Hasil kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditentukan perusahaan				
2.	Hasil pekerjaan saya meningkat dari waktu ke waktu				
3.	Saya mampu menyelesaikan semua target pekerjaan yang telah ditentukan perusahaan				
4.	Saya selalu meningkatkan kualitas pekerjaan yang telah diberikan				
5.	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal				
6.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				
7.	Saya mempunyai inisiatif untuk memecahkan masalah-masalah yang ada terkait pekerjaan				

Lampiran 2

**Hasil Olah Data SPSS dan Ms. Excel**

1. Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Jenis\_Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	19	54,3	54,3	54,3
Perempuan	16	45,7	45,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-25 Tahun	11	31,4	31,4	31,4
26-30 Tahun	15	42,9	42,9	74,3
31-35 Tahun	8	22,9	22,9	97,1
> 35 Tahun	1	2,9	2,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Pendidikan\_Terakhir**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/SMK	4	11,4	11,4	11,4
D3	5	14,3	14,3	25,7
S1	25	71,4	71,4	97,1
S2	1	2,9	2,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	



d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

**Lama Bekerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 Tahun	4	11,4	11,4	11,4
2 Tahun	8	22,9	22,9	34,3
3 Tahun	7	20,0	20,0	54,3
> 3 Tahun	16	45,7	45,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

2. Data Kuesioner Dalam Tabel Variabel Profesionalisme

Variabel Profesionalisme							Jumlah
Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	
3	3	3	4	4	4	3	24
3	3	3	3	3	3	3	21
3	2	2	3	3	2	2	17
4	4	4	4	4	4	4	28
3	4	3	4	4	3	3	24
3	3	4	4	4	3	4	25
3	3	3	3	4	3	3	22
3	3	4	3	4	3	4	24
3	3	3	3	3	4	4	23
3	3	3	3	4	3	4	23
3	4	3	4	3	3	3	23
3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	3	3	3	3	3	21
4	3	3	4	3	3	3	23
3	3	4	4	4	3	4	25
3	3	3	3	3	3	3	21
4	3	4	4	4	4	4	27
4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	4	3	3	3	4	23
4	4	4	4	3	3	3	25
4	3	4	4	3	4	3	25
3	4	3	4	3	3	4	24

3	4	4	3	4	3	3	24
3	4	4	4	4	4	3	26
4	3	3	4	3	4	4	25
1	1	1	1	1	1	1	7
2	2	2	2	1	1	1	11
4	3	3	3	3	3	3	22
4	4	4	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	3	4	3	3	3	24
114	113	115	119	115	110	113	799

### 3. Data Kuesioner Dalam Tabel Variabel Insentif

Variabel Insentif							Jumlah
Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	
3	3	2	3	4	4	4	23
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	3	3	3	3	3	23
2	2	3	3	3	3	3	19
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
2	2	3	2	3	2	3	17
3	3	3	3	3	3	3	21
4	3	2	2	3	3	2	19
3	3	3	2	3	3	3	20
2	2	2	2	2	2	2	14
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	2	2	2	18
3	4	3	4	4	4	3	25
3	3	2	3	3	3	3	20
4	4	3	4	4	4	3	26
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
4	3	4	3	4	3	3	24
3	3	3	4	4	4	4	25
3	4	3	3	4	4	4	25

4	4	3	4	4	4	4	27
3	4	4	4	4	4	3	26
3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	3	4	4	4	4	27
1	1	2	2	1	1	2	10
3	3	3	3	3	3	2	20
3	2	2	2	2	2	3	16
3	2	2	2	2	2	3	16
2	3	2	3	2	2	3	17
3	3	3	3	3	3	4	22
107	107	101	106	109	107	108	745

#### 4. Data Kuesioner Dalam Tabel Variabel Disiplin Kerja

Variabel Disiplin Kerja							Jumlah
Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	
3	3	3	3	4	3	3	22
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	2	3	3	3	3	20
4	4	4	3	3	4	4	26
4	3	4	4	3	3	4	25
3	3	4	4	3	3	4	24
3	4	2	3	3	3	4	22
3	3	3	4	3	3	3	22
3	3	3	3	3	3	3	21
3	4	3	4	3	3	4	24
3	4	3	4	4	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	4	2	3	4	4	25
4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	3	3	3	2	3	20
3	3	4	3	3	3	4	23
4	4	4	3	4	4	4	27
3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	3	3	3	4	25
4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	4	4	3	4	24

4	4	3	3	4	4	4	26
4	4	4	3	3	3	4	25
3	3	3	3	3	3	3	21
3	4	4	3	4	4	3	25
3	3	3	3	3	4	3	22
2	1	1	1	2	2	1	10
2	2	2	2	2	1	1	12
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	3	3	3	4	4	25
114	116	112	110	112	111	117	792

5. Data Kuesioner Dalam Tabel Variabel Kepemimpinan

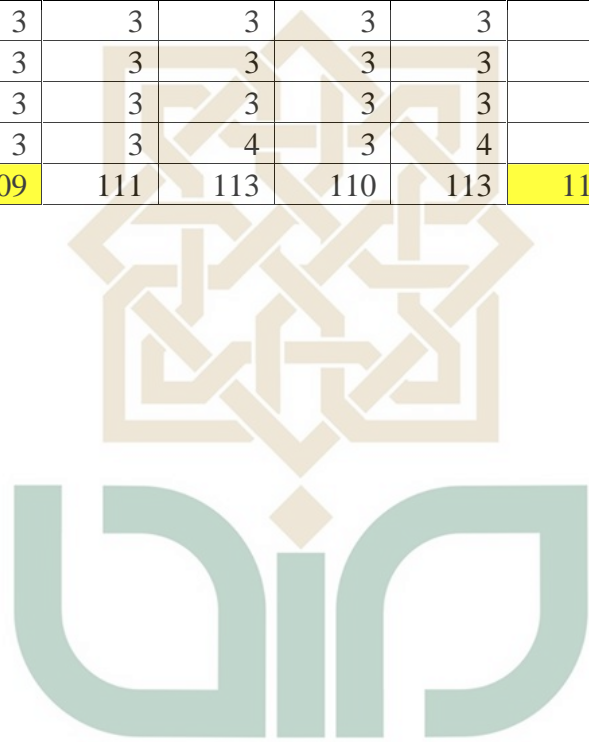
Variabel Kepemimpinan							Jumlah
Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	
4	3	4	3	3	3	3	23
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	4	4	4	4	4	28
3	2	2	2	3	3	3	18
3	3	3	3	4	3	3	22
3	3	3	3	4	3	3	22
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	2	4	4	2	20
3	3	3	3	4	3	4	23
3	3	3	3	3	3	3	21
4	3	3	3	3	4	3	23
3	4	4	4	4	4	4	27
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	4	4	3	3	3	23
3	3	3	3	3	3	3	21
3	4	3	3	4	3	3	23

4	4	3	4	4	4	2	25
4	3	3	4	3	4	4	25
4	4	4	4	4	3	4	27
3	3	3	3	3	4	3	22
4	4	3	4	4	3	4	26
4	3	3	4	4	4	4	26
2	2	1	1	2	2	1	11
2	2	2	2	2	2	2	14
3	2	3	3	2	3	2	18
2	2	2	2	2	2	2	14
3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	4	3	4	3	3	25
113	109	108	110	113	112	107	772

6. Data Kuesioner Dalam Tabel Variabel Kinerja Karyawan

Variabel Kinerja Karyawan							Jumlah
Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	3	4	4	4	4	27
3	3	3	3	3	3	3	21
4	3	4	3	3	4	3	24
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	4	3	4	23
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	4	22
3	3	3	4	3	3	4	23
3	3	3	4	3	4	3	23
4	4	4	4	3	4	4	27
4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	3	3	3	3	3	21
4	3	3	3	3	3	3	22
3	4	3	3	4	4	4	25
3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	4	4	4	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	21
4	3	3	3	3	3	4	23

4	3	4	4	3	3	4	25
3	3	3	3	3	3	4	22
3	3	4	3	4	3	4	24
3	4	3	3	3	4	3	23
4	3	4	4	4	4	4	27
4	4	4	3	3	4	3	25
1	1	1	2	1	1	2	9
2	2	2	2	2	2	2	14
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	4	3	4	4	24
112	109	111	113	110	113	117	785



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
 YOGYAKARTA

Lampiran 3

**Output Hasil SPSS 22**

1. Uji Validitas

a. Profesionalisme

**Item-Total Statistics**

	Scale if Deleted	Mean Item	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Profesionalisme	19,57		14,076	,738	,931
Profesionalisme	19,60		13,835	,748	,930
Profesionalisme	19,54		13,373	,822	,923
Profesionalisme	19,43		13,487	,819	,924
Profesionalisme	19,54		13,314	,780	,927
Profesionalisme	19,69		13,104	,848	,921
Profesionalisme	19,60		13,129	,792	,926

b. Insentif

**Item-Total Statistics**

	Scale if Deleted	Mean Item	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Insentif	18,23		12,534	,687	,928
Insentif	18,23		11,534	,866	,911
Insentif	18,40		13,365	,616	,934
Insentif	18,26		12,138	,811	,917
Insentif	18,17		11,146	,910	,906
Insentif	18,23		11,064	,920	,905
Insentif	18,20		13,165	,628	,933

c. Disiplin Kerja

**Item-Total Statistics**

	Scale if Deleted	Mean Item	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Disiplin Kerja	19,37		10,887	,821	,902
Disiplin Kerja	19,31		10,163	,840	,898
Disiplin Kerja	19,43		10,252	,753	,907



Disiplin Kerja	19,49	11,316	,574	,925
Disiplin Kerja	19,43	11,487	,686	,914
Disiplin Kerja	19,46	10,550	,754	,907
Disiplin Kerja	19,29	9,563	,865	,895

d. Kepemimpinan

**Item-Total Statistics**

	Scale if Deleted	Mean Item	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kepemimpinan	18,83		11,558	,815	,924
Kepemimpinan	18,94		11,291	,835	,922
Kepemimpinan	18,97		11,264	,800	,925
Kepemimpinan	18,91		10,728	,888	,917
Kepemimpinan	18,83		11,205	,769	,928
Kepemimpinan	18,86		12,126	,680	,936
Kepemimpinan	19,00		11,000	,770	,929

e. Kinerja Karyawan

**Item-Total Statistics**

	Scale if Deleted	Mean Item	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja Karyawan	19,23		9,240	,817	,921
Kinerja Karyawan	19,31		9,516	,814	,922
Kinerja Karyawan	19,26		9,314	,818	,921
Kinerja Karyawan	19,20		9,929	,741	,928
Kinerja Karyawan	19,29		9,504	,787	,924
Kinerja Karyawan	19,20		9,106	,836	,919
Kinerja Karyawan	19,09		9,845	,697	,932

2. Uji Reliabilitas

a. Profesionalisme

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,936	7

b. Insentif

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,930	7

c. Disiplin Kerja

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,920	7

d. Kepemimpinan

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,936	7

e. Kinerja Karyawan

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,934	7

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,12882013
Most Extreme Differences	Absolute	,147

	Positive	,061
	Negative	-,147
Test Statistic		,147
Asymp. Sig. (2-tailed)		,055 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.

b. Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,216	1,432		1,548	,132		
	Profesionalisme	,373	,110	,445	3,382	,002	,222	4,511
	Insentif	-,010	,089	-,011	-,114	,910	,382	2,616
	Disiplin Kerja	,162	,139	,171	1,161	,255	,177	5,655
	Kepemimpinan	,374	,119	,408	3,141	,004	,227	4,404

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

c. Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,391	,924		,423	,675
	Profesionalisme	,016	,071	,084	,222	,826
	Insentif	,036	,057	,181	,630	,533
	Disiplin Kerja	,055	,090	,260	,616	,543

Kepemimpinan	-,085	,077	-,413	-1,109	,276
--------------	-------	------	-------	--------	------

a. Dependent Variable: ABS\_RES

#### 4. Regresi Linier Berganda

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,216	1,432		1,548	,132
	Profesionalisme	,373	,110	,445	3,382	,002
	Insentif	-,010	,089	-,011	-,114	,910
	Disiplin Kerja	,162	,139	,171	1,161	,255
	Kepemimpinan	,374	,119	,408	3,141	,004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

#### 5. Uji Hipotesis

##### a. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

##### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,941 <sup>a</sup>	,885	,870	1,29046

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Profesionalisme, Insentif, Disiplin Kerja

##### b. Uji Simultan (Uji F)

##### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	384,613	4	96,153	57,739	,000 <sup>b</sup>
	Residual	49,959	30	1,665		
	Total	434,571	34			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Profesionalisme, Insentif, Disiplin Kerja

c. Uji Parsial (Uji t)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,216	1,432		1,548	,132
	Profesionalisme	,373	,110	,445	3,382	,002
	Insentif	-,010	,089	-,011	-,114	,910
	Disiplin Kerja	,162	,139	,171	1,161	,255
	Kepemimpinan	,374	,119	,408	3,141	,004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

#### Lampiran 4

### Transkrip Wawancara

Peneliti : Bagaimana profesionalisme yang ada di Bank BTN Syariah pak ?

Narasumber : Profesionalisme merupakan salah satu budaya yang ada di Bank  
BTN Syariah , profesionalisme yang ada terbagai menjadi dua  
nilai yaitu yang pertama kompeten dan bertanggung jawab, yang  
kedua bekerja cerdas dan tuntas.

Peneliti : Apa yang menjadi acuan seorang karyawan kompeten atau tidak  
pak? Apakah dengan diadakannya training lalu mendapatkan  
sertifikat atau bagaimana pak?

Narasumber : Jadi untuk membuat pegawai layak untuk disebut kompeten, kami  
dari pihak Bank BTN Syariah selalu mendorong dan memberikan

newskill atau upgrade skill agar sumber daya manusia yang ada di

Bank BTN Syariah Yogyakarta terampil secara merata, secara

pelayanan, percepatan proses, pembiayaan, dan tetap

mengedepankan GCG. Sertifikasi dan pelatihan hanyalah salah

satu indikator, namun ada beberapa hal yang di luar indikator yang

berdampak pada kompetensi karyawan yaitu transfer knowledge

antar pegawai maupun atasan.

Peneliti : Apa bentuk insentif yang diberikan Bank BTN Syariah

Yogyakarta kepada karyawan pak? Apakah berupa bonus di luar gaji pokok atau berupa apa pak?

Narasumber : Insentif yang diberikan hanya sebatas bonus dengan perhitungan yang tidak dipaparkan secara jelas, mengingat insentif adalah pembagian keuntungan dari perusahaan kepada karyawan. Bentuk lain insentif yaitu berupa penghargaan yang diberikan kepada karyawan jika memperoleh hadiah dari event yang diselenggarakan Bank BTN Syariah Yogyakarta.

Peneliti : Apa saja kategori disiplin kerja yang ada di Bank BTN Syariah Yogyakarta pak?

Narasumber : Karyawan dapat dikatakan disiplin dalam bekerja jika mematuhi semua aturan yang ada.

Peneliti : Apakah ada karyawan Bank BTN Syariah Yogyakarta yang tidak disiplin pak?

Narasumber : Ada, setiap perusahaan pasti ada karyawan melakukan tindakan indisipliner. Namun BTN Syariah mengategorikan tindakan indisipliner menjadi beberapa tipe, yaitu ringan, sedang, dan



berat. Tipe ringan seperti datang terlambat, pakaian tidak sesuai aturan, untuk tipe sedang seperti bertukar id dan password dan tipe berat seperti melakukan tindakan yang dapat merugikan perusahaan.

Penelit : Bagaimana sistem kepemimpinan yang ada di perusahaan ini pak?

Narasumber : Kepemimpinan yang ada saat ini, sejauh ini baik. Pimpinan Bank BTN Syariah Yogyakarta merupakan tipe pemimpin yang bisa mengayomi, membimbing serta membantu menyelesaikan masalah.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

Lampiran 5

**Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian**



**SURAT KETERANGAN**

No. 3735 /YJK/SUPP/XII/2019

Yang bertandatangan dibawah ini saya :

Nama : Muhammad Yoga Adhi P  
Jabatan : Human Capital Support

Menerangkan bahwa nama di bawah ini :

Nama : Septin Hardinda  
No. Mahasiswa : 16620002  
Fakultas : Perbankan Syariah  
Perguruan Tinggi : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Telah melaksanakan penelitian pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Syariah Yogyakarta pada tanggal 11 - 22 November 2019 dengan judul penelitian "Pengaruh Profesionalisme, Insentif, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Bank BTN Syariah Yogyakarta)".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 10 Desember 2019

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO), Tbk  
KANTOR CABANG SYARIAH YOGYAKARTA



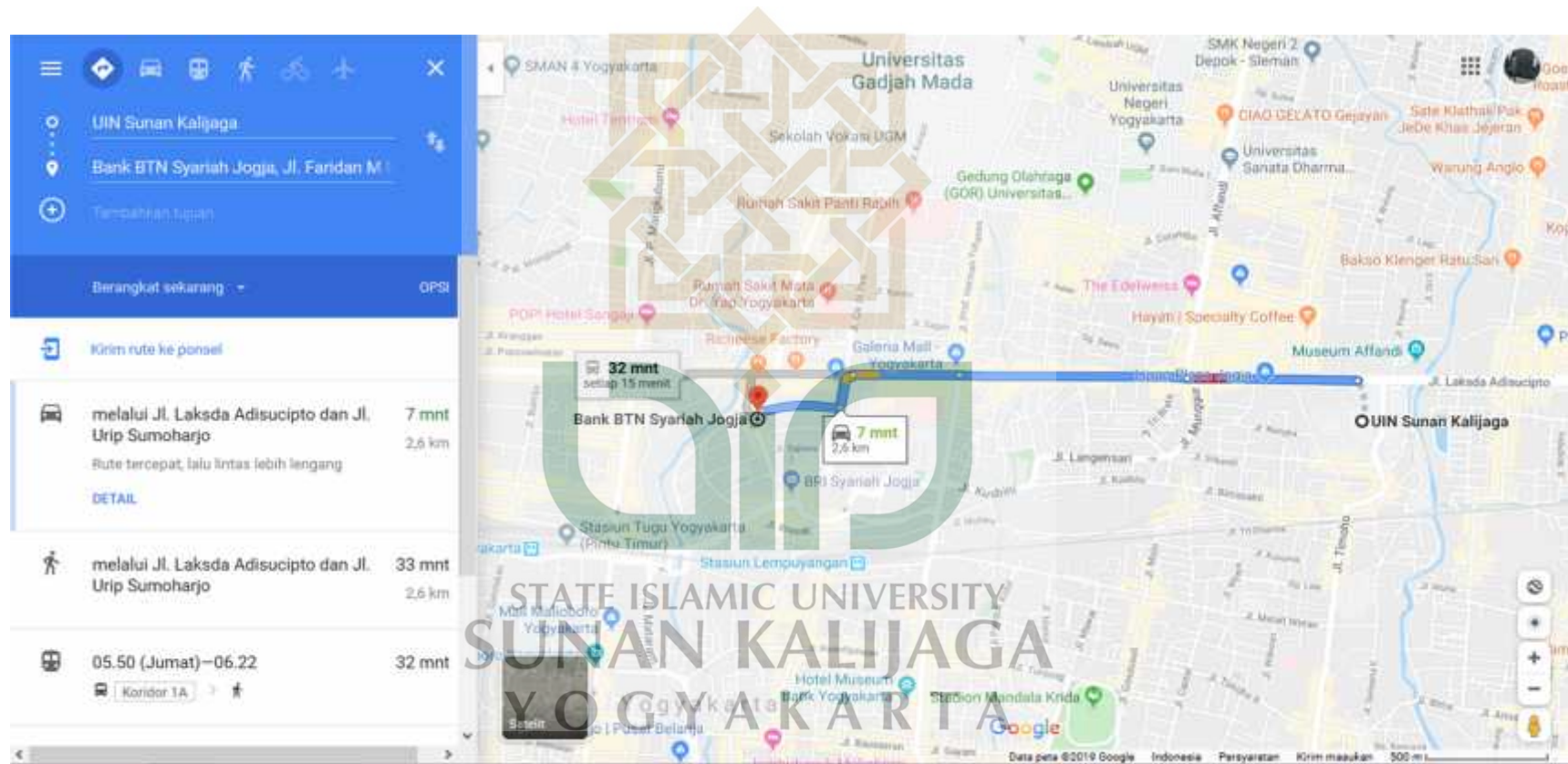
Muhammad Yoga Adhi P  
Human Capital Support

PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk  
Kantor Cabang Syariah Yogyakarta  
J. Punden M.Niro No. 10 Kotabaru Gondokusuman  
Yogyakarta 55224

T +62 274 551055 (4-aring) F +62 274 551054  
E lca.yogyakarta@bta.co.id  
www.bta.co.id

46/01001/2019/0/0/0000

Lampiran 6



Lampiran 7

**CURRICULUM VITAE**

Nama : Septin Hardinda  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat, Tgl Lahir : Simpang tiga, 30 September 1997  
Agama : Islam  
Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Alamat lengkap : Simpang tiga, Pasaman Barat, Sumatera Barat  
Nomor HP : 085363597430  
E-mail : septinhardinda@gmail.com



**Riwayat Pendidikan:**

2003-2004 : TK ABA Aisyiyah Simpang tiga

2004-2010 : SDS EI – Ma’arif

2010-2013 : SMPN 1 Luhak Nan Duo

2013-2016 : SMAN 1 Luhak Nan Duo

2016-Sekarang : Sedang kuliah di UIN Sunan Kalijaga

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Perbankan Syariah S1