

**PENGARUH MOTIVASI, PROFESIONALISME KERJA, DAN
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN (Studi Kasus BNU Syariah Magelang)**



UIN

SKRIPSI

DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK MENDAPATKAN GELAR

STRATA SATU (S1)

Oleh :

Seisa Arina Firdausa

NIM: 19108020062

DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI

MAHFUD ASYARI, S.E., M.M.

19880115201903 1004

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

2023



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-1404/Uu.02/DEB/PP.00.90802023

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH MOTIVASI, PROFESIONALISME KERJA DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS BNU SYARIAH MAGELANG)

yang diperstapkan dan disusun oleh:

Nama : SEISA ARENA FIRDAUSA
Nomor Induk Mahasiswa : 19109020062
Telah disusun pada : Rabu, 16 Agustus 2023
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Kemas Sidang

Muhammad Azzari, S.E., M.M.
SIGNIED

Valid till 16/08/2023



Pengaji I

Dr. Siti Nur Anisah, S.E.L., M.F.L.
SIGNIED

Valid till 16/08/2023



Pengaji II

Rifanul Indana, S.E.L., M.F.L.
SIGNIED

Valid till 16/08/2023



Yogyakarta, 16 Agustus 2023
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Afriyanti, S.Ag., M.Ag.
SIGNIED

Valid till 16/08/2023

HALAMAN PERSETUJUAN TESIS

Hal : Skripsi Saudari Seisa Arina Firdausa
Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di – Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb

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

Nama : Seisa Arina Firdausa
NIM : 19108020062
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Profesionalisme Kerja, dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus BNU Syariah Magelang)

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Prodi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Perbankan Syariah.

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqosahkan. Untuk itu kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 31 Juli 2023

Pembimbing



Mahfud Asyari, S.E., M.M

NIP 19880115 201903 1 004



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Yogyakarta 55281

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Seisa Arina Firdausa
NIM : 19108020062
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: "*Pengaruh Motivasi, Profesionalisme kerja, dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus BNU Syariah Magelang)*" adalah hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan penyusun tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggungjawab penyusun.

Yogyakarta, 31 Juli 2023

Yang menyatakan,



Seisa Arina Firdausa
Seisa Arina Firdausa
NIM 19108020062

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

**HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN
AKADEMIK**

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Seisa Arina Firdausa
NIM : 19108020062
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

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

“Pengaruh Motivasi, Profesionalisme Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus BNU Syariah Magelang)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola, dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 31 Juli 2023

Penulis



Seisa Arina Firdausa

NIM. 19108020062

HALAMAN MOTTO

“Never regret a day in your life. Good days give happiness, bad days give experiences, the worst days give lessons, and the best day give memories”

“Jangan pernah menyesali satu hari dalam hidupmu. Hari yang baik akan memberikan kebahagiaan, hari yang buruk memberikan pengalaman, hari yang sia-sia memberikan pembelajaran, dan hari terbaik memberikan kenangan”



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAM PERSEMBAHAN

*Tugas Akhir / Skripsi ini penulis persembahkan secara khusus
kepada:*

Kampus UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tercinta

*Bapak, Ibu, dan Kakak yang telah memberikan dukungan dan
semangat serta selalu mendo'akan yang terbaik untuk penulis*

*dan seluruh orang yang telah memberi semangat, motivasi, suka cita
dan kenangan yang berharga*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PEDOMAN TRANSLITERASI

Pedoman Transliterasi Arab Latin yang merupakan hasil keputusan bersama (SKB) Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor: 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	S	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	h	ha (dengan titik di atas)
خ	Kha'	kh	ka dan ha
د	Dal	d	De
ذ	Zal	z	zet (dengan titik diatas)
ر	Ra'	r	Er
ز	Za	z	Zet
س	Sin	s	Es
ش	Syin	sy	es dan ye
ص	Sad	s	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	d	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	t	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	z	zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	'	Koma terbalik di

			atas
غ	Gain	g	ge
ف	Fa'	f	ef
ق	Qaf	q	qi
ك	Kaf	k	ka
ل	Lam	l	el
م	Mim	m	em
ن	Nun	n	en
و	Wawu	w	we
ه	Ha'	h	ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya'	Y	ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

جَنَّةٌ	ditulis	<i>jannatun</i>
جَدًّا	ditulis	<i>jadda</i>
شَدَّةٌ	ditulis	<i>syaddatun</i>
الْحَمْدُ لِلَّهِ	ditulis	<i>alhamdu lillah</i>

C. Konsonan Tunggal

Semua ta marbhutah ditulis dengan h, baik berada pada akhir 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.

حِكْمَةٌ	ditulis	<i>hikmah</i>
رَحْمَةٌ	ditulis	<i>rahmah</i>

D. Vokal dan Penerapannya

Semua ta marbhutah ditulis dengan h, baik berada pada akhir 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.

__ َ __	fathah	ditulis	<i>a</i>
__ ِ __	kasrah	ditulis	<i>i</i>
__ ُ __	dammah	ditulis	<i>u</i>

فَعَلَ	fathah	ditulis	<i>fa'ala</i>
عِلْمٌ	kasrah	ditulis	<i>'ilmun</i>
شُكْرًا	dammah	ditulis	<i>syukran</i>

E. Vokal Panjang

fathah + alif عَالِمٌ	ditulis	Ā <i>'ālimun</i>
kasrah + ya' mati رَحِيمٌ	ditulis	Ī <i>rahīmun</i>
dammah + wawu mati أَعُوذُ	ditulis	Ū <i>a' ūdu</i>

F. Vokal Rangkap

fathah + ya' mati شَيْطَانٌ	ditulis	Āi <i>syaitan</i>
fathah + wawu mati مَوْلِدٌ	ditulis	Āu <i>maulud</i>

G. Vikal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أَعَدَّتْ	ditulis	<i>u'iddat</i>
أَعُوذُ	ditulis	<i>a'udu</i>
لَيْنِ شَكَرْتُمْ	ditulis	<i>lain syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf Qamariyyah maka ditulis dengan menggunakan huruf awal “al”

الْحَمْدُ	ditulis	<i>Alhamdu</i>
الْقُرْآنُ	ditulis	<i>alqur'an</i>

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

الشَّمْسُ	ditulis	<i>asy-syamsu</i>
السَّمَاءُ	ditulis	<i>as-samā</i>

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

اهل السنّه	ditulis	<i>ahlu as-sunnah</i>
أَهْلًا وَسَهْلًا	ditulis	<i>ahlan wa sahlān</i>

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur hanya milik Allah SWT., Tuhan maha Pencipta dan Pemelihara alam semesta. Kepada Dialah kita menyembah dan memohon pertolongan. Salawat serta salam semoga terlimpah kepada junjungan Nabi Agung kita Baginda Nabi Muhammad SAW., manusia pilihan pembawa rahmat bagi seluruh alam yang membawa umat manusia dari zaman kegelapan menuju zaman yang terang.

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana Program Studi Perbankan Syariah. Skripsi ini berisi tentang pembahasan mengenai Pengaruh Motivasi, Profesionalisme Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. Pada kenyataannya dalam proses penulisan skripsi ini tidak semudah yang dibayangkan. Banyak sekali kendala yang dihadapi selama penulis melakukan penelitian ini. Oleh karena itu, skripsi ini (dapat dikatakan) selesai bukan semata-mata karena usaha penulis pribadi, melainkan atas bantuan dari berbagai pihak. Ucapan terima kasih disampaikan sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.Ag. Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M. Selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
4. Bapak Mahfud Asyari, S.E., M.M. Selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu memberikan bimbingan, bantuan, dan ilmu dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Segenap Bapak/Ibu Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta atas ilmu, bimbingan, pelayanan dan kenangan yang berharga selama perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini selesai.
6. Segenap Karyawan dan jajaran Direksi BNU Syariah Magelang yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk melaksanakan penelitian dan meluangka waktunya untuk mengisi kuesioner.
7. Keluargaku tercinta Bapak Bambang Mulyono dan Ibu Sri Hanani, serta kakak saya Ezra Efrizardi Yusufa dan nenek saya Partini yang telah mengajarkan arti hidup dan selalu mendoakan penulis agar sukses dalam menjalani kehidupan di masa yang akan datang.

8. Atika Fatmawati, teman rumah seperjuangan dalam pengerjaan skripsi, terima kasih atas bantuan, waktu, dan dukungan yang diberikan selama ini.
9. Si paling SKRIPSWEET, Nurul Azizah, Siti Ngaropah, Norita Meivera Pratiwi, dan Laras Seisa Novanda, terima kasih atas suka cita, kebersamaan dan kenangan yang sangat berharga selama ini serta dukungan dan motivasi hingga saya dapat menyelesaikan penelitian ini.
10. Kepada dua manusia yang masih bertahan sedari SMA, Maitsa Sausan Salsabiil dan Viane Andoria Gemilang, terimakasih untuk masih setia menemani dan memberikan do'a serta motivasinya.
11. Keluarga KKN 108 Dersono yang telah memberikan suka cita, romansa, dan kenangan yang sangat berharga.
12. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Atas bantuan dan dukungan dari pihak di atas itulah penulisan skripsi ini dapat diselesaikan. Namun demikian, di atas pundak penulislah skripsi ini dipertanggungjawabkan. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis berharap pada kritik dan saran yang membangun dari para pembaca. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi seluruh pihak.

Yogyakarta, 31 Juli 2023

Penulis

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Seisa Arina Firdausa

NIM. 19108020062

DAFTAR ISI

JUDUL	i
SURAT PENGESAHAN TUGAS AKHIR	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAM PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	viii
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	19
A. Latar Belakang	19
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
E. Sistematika Penulisan	11
BAB II LANDASAN TEORI	13
A. Landasan Teori.....	13
B. Kajian Pustaka.....	31
C. Pengembangan Hipotesis	33
D. Kerangka Pemikiran.....	36
BAB III METODE PENELITIAN	38
A. Jenis dan Sifat Penelitian.....	38
B. Jenis dan Sumber Data	38
C. Lokasi Penelitian	40

D.	Populasi dan Sampel	40
E.	Pengumpulan Data	41
F.	Definisi Operasional	42
G.	Metode Analisis Data	42
H.	Teknik Analisis Data	46
BAB IV HASIL DAN ANALISIS		51
A.	Gambaran Umum Penelitian	51
B.	Deskriptif Karakteristik Responden	51
C.	Hasil Penelitian	53
D.	Pembahasan	67
BAB V PENUTUP		72
A.	KESIMPULAN	72
B.	SARAN	72
DAFTAR PUSTAKA		75
LAMPIRAN		78

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data kinerja profesional BNU syariah dari kinerja keuangan	2
Tabel 1.2 Kriteria Penilaian Peringkat (SEOJK)	2
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3.1 Skor Kuesioner.....	44
Tabel 3.2 Definisi Operasional	42
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	51
Tabel 4.2 Tingkat Pendidikan Responden	52
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas.....	55
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas	57
Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas	58
Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinieritas	59
Tabel 4.7 Hasil Uji Heteroskedastisitas	60
Tabel 4.8 Hasil Uji t.....	61
Tabel 4.9 Hasil Uji F.....	63
Tabel 4.10 Hasil Uji Analisis Koefisiensi Determinasi	64
Tabel 4.11 Pengaruh indikator-indikator per-variabel	65
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	66



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, profesionalisme kerja, dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan BNU Syariah Magelang. Jenis penelitian ini adalah asosiatif dimana merupakan suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada BNU Syariah Magelang sebanyak 30 responden. Teknik pengumpulan data berupa penyebaran kuisioner kepada karyawan BNU Syariah Magelang. Teknik pengumpulan data menggunakan uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, uji statistik dengan menggunakan model analisis linear berganda dengan menggunakan model analisis linear berganda dan uji determinasi. Hasil menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable kinerja karyawan. Kemudian juga diketahui bahwa variabel profesionalisme kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Selain itu hasil menunjukan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi, Profesionalisme Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Kinerja



ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation, work professionalism, and transformational leadership on the performance of BNU Sharia Magelang employees. This type of research is associative which is a study that asks about the relationship between two or more variables. The population in this study were all employees at BNU Sharia Magelang as many as 30 respondents. Data collection techniques in the form of distributing questionnaires to employees of BNU Sharia Magelang. The techniques to collecting data was use validity and reliability tests, classical assumption tests, hypothesis testing, statistical tests using multiple linear analysis models using multiple linear analysis models and determination tests. The results show that motivation has a positive and significant effect on employee performance. Then it is also known that the work professionalism has a positive and significant effect on employee performance. In addition, the results show that transformational leadership has a positive and significant effect on the employee performance in BNU Sharia Magelang.

Keywords: Motivation, Work Professionalism, Transformational Leadership, Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya organisasi yang memegang peranan penting untuk keberhasilan tercapainya tujuan suatu organisasi (Murti & Srimulyani, 2013). Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia memiliki peran penggerak atau pihak-pihak yang mengelola baik sumber daya modal maupun sumber daya alam yang dimiliki organisasi secara efisien dan efektif guna mencapai tujuan dan visi dari organisasi itu sendiri (Bayu et al., 2013).

Dalam mencapai tujuan tersebut, suatu organisasi sumber daya manusia yang memiliki peran dan keahlian sesuai dengan bidangnya serta memiliki kinerja yang baik, dengan begitu keberhasilan dapat diraih dalam bisnis. Akan tetapi, apabila pengelola organisasi tidak sesuai dengan bidang dan keahliannya serta memiliki kinerja yang rendah maka dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi merugi (Potu, 2013). Sumber daya manusia juga dapat disebut dengan sumber daya organisasional yang berfungsi sebagai perencana, penggerak dan pelaksana yang bertujuan untuk membantu meningkatkan produktivitas dari suatu organisasi atau perusahaan.

Kinerja dalam organisasi sangatlah penting guna mencapai target perusahaan. Kinerja suatu perusahaan tidak dapat tercapai apabila karyawan belum memberikan tenaga ataupun kemampuannya berdasarkan hal yang

dibutuhkan oleh perusahaan (Natakusuma, 2014). Menurut (Fausiah, 2022) kinerja dari seorang karyawan merupakan output suatu pekerjaan baik secara kuantitas maupun kualitas yang bisa diraih ketika pekerja atau karyawan melakukan tanggung jawab dan beban tugasnya sesuai yang telah ditetapkan. Berikut dilampirkan data kinerja profesional BNU Syariah dari segi kinerja keuangannya.

Tabel 1.1 Data kinerja profesional BNU syariah dari kinerja keuangan

No	Rasio	Jan-23	Feb-23	Mar-23	Apr-23	May-23
1	CAR/KPMM	41.62	38.43	37.93	37.93	35.98
2	ROA	2.09	2.52	2.56	2.54	2.48
3	ROE	22.14	25.72	25.03	23.92	23.76
4	FDR	72.83	77.31	81.67	77.32	76.28
5	NPF	9.88	10.05	8.24	7.64	7.40
6	BOPO/REO	75.91	71.71	71.27	71.57	78.62
7	CR	37.73	33.17	19.62	28.17	47.37
8	KAP	92,51	92.00	92.54	91.54	91.47

Sumber Data: BNU Syariah Magelang

Data keuangan diatas merupakan data kinerja keuangan terbaru tahun 2023 mulai dari bulan Januari-Mei. Data tersebut yang kemudian digunakan untuk acuan pengukuran data kinerja karyawan. Dengan begitu akan diketahui bagaimana tingkat kinerja karyawannya apakah telah mencapai target atau sebaliknya, kinerja termasuk dalam kategori tidak baik. Berikut juga dilampirkan data kriteria penilaian peringkat sesuai dengan SEOJK, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.2 Kriteria Penilaian Peringkat (SEOJK)

NO	Rasio	Peringkat 1	Peringkat 2	Peringkat 3	Peringkat 4	Peringkat 5
1	CAR/KP MM	CAR > 15%	13,50% < CAR < 15%	12% < CAR < 13%	8% < CAR < 12%	CAR < 8%
2	ROA	ROA > 1,450%	1,22% < ROA < 1,450%	0,99% < ROA < <1,22%	0,77% < ROA < 0,99%	ROA < 0,77%
3	ROE	ROE > 23%	18% < RO E < 23%	12% < ROE < 13%	8% < ROE < 13%	ROE < 8%
4	FDR					
5	NPF	NPF > 7%	7% < NPF < 10%	12% < NPF < 13%	13% < NPF < 16%	NPF < 16%
6	BOPO/RE O	REO > 83 %	83% < RE O < 85%	12% < REO < 13%	87% < REO < 89%	REO < 89 %
7	CR	CR > 6	5,50 < CR < 6	5 < CAR < 5,50	4 < CR < 5	CR < 4
8	KAP/EA Q	ROA > 1,45%	13,50% < CAR < 15 %	87% < EA Q < 90%	84% < EA Q < 87%	EAQ < 84 %

Sumber data: BNU Syariah Magelang

Pada tabel diatas, kinerja karyawan dapat dilihat dari kinerja keuangan. Sesuai dengan kriteria penilaian peringkat SEOJK (tabel 1.2) data keuangan diatas termasuk dalam peringkat pertama yaitu kriteria sangat baik. Hal ini ditunjukkan pada kriteria penilaian didapatkan semua rasio pada tabel 1.1 berada pada peringkat pertama. Sehingga kinerja keuangan dapat diartikan selalu mencapai target bahkan melebihi target dari kriteria penilaian.

Jika faktor-faktor yang mempengaruhi kriteria tersebut baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik juga. Menurut Henry Simamora, faktor yang

dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan adalah 1) faktor psikologis meliputi pembelajaran, sikap (*attitude*), persepsi, *personality* dan motivasi, 2) faktor individu, meliputi kompetensi, latar belakang dan demografi, dan 3) faktor organisasi yaitu sumber daya, penghargaan, kepemimpinan, *Job Design*, dan struktur. Kemudian menurut Bass dan Avolio (1993), gaya kepemimpinan transformasional merupakan faktor yang dapat menambah pengaruh baik atau positif terhadap perilaku dan kinerja karyawan. Dari banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, beberapa diantaranya yang akan dijadikan indikator untuk dibahas dalam penelitian ini yaitu motivasi, profesionalisme kerja dan kepemimpinan transformasional.

Dari banyak hal yang mempengaruhi kinerja, faktor yang menentukan kinerja salah satunya adalah motivasi. Hal ini dapat dibuktikan oleh hasil analisis dari penelitian (Nnaeto & Anulika, 2018) yang menetapkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variable motivasi karyawan dengan kinerja karyawan. Menurut (Kamery, 2009) suatu motivasi menjadi bukti nyata seseorang karyawan guna untuk meningkatkan atau menaikkan kinerja karyawan. Motivasi memberikan gambaran tentang berbagai hal yang bisa mendorong karyawan untuk memperlihatkan perilaku yang mendukung tujuan perusahaan. Menurut (Shahzadi et al., 2014) motivasi karyawan dapat didefinisikan sebagai sebuah refleksi dari tingkatan energi, komitmen, dan kreativitas yang karyawan bawa pada pekerjaannya. Dalam pandangan Al-Quran, motivasi adalah dorongan positif yang ada dalam diri manusia untuk mengarahkan atau melakukan suatu pekerjaan.

Selain itu, sukses tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan sangat bergantung kepada karyawan dan pemimpin yang memiliki kinerja yang bagus dan profesional dalam mengatasi setiap permasalahan yang ada. Sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ramadhan, 2018) yang mengatakan bahwa ada hubungan signifikan antara variabel profesionalisme kerja terhadap tingkat kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi profesionalisme kerja karyawan semakin baik juga kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Arti profesional adalah persepsi untuk menuju keberhasilan dalam bekerja dengan selalu berfikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi menurut Hamid dalam (Ikbal et al., 2019).

Oleh karena itu setiap karyawan dituntut untuk memiliki sikap profesionalisme dalam bekerja agar dapat memaksimalkan *skill*, tenaga, waktu, ilmu pengetahuan dan sumber daya sehingga akan mempengaruhi kinerja yang dilakukan oleh karyawan (Okfijanti, 2019). Dalam islam juga menganjurkan umatnya untuk memiliki etos kerja dan profesionalisme dalam bekerja. Juga dikatakan dalam ayat Al-Quran bahwa orang yang beriman dan bekerja dengan baik dan profesional akan memperoleh kebahagiaan di dunia dan akhirat.

Kinerja karyawan juga dapat ditingkatkan dengan keteladanan yang dicontohkan oleh seorang pemimpin (Potu, 2013). Dengan bentuk atau model kepemimpinan yang baik, tepat dan tingkat motivasi yang tergolong tinggi dapat mendukung upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan, hal ini diharapkan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan menurut French (Ode et al.,

2019). Kepemimpinan merupakan sebuah bentuk interaksi yang saling mempengaruhi dari pemimpin dengan bawahannya yang menginginkan suatu perubahan yang nyata dan mencerminkan tujuan atau (Joseph C. Rost 1993). Ada beberapa jenis dalam kepemimpinan ialah, kepemimpinan transaksional, kepemimpinan kharismatik, dan kepemimpinan transformasional dimana pemimpinnya menginspirasi para karyawan agar dapat melampaui kepentingan pribadi mereka.

Dari beberapa jenis kepemimpinan diatas, penelitian ini hanya membahas terkait kepemimpinan transformasional. Seperti pada penelitian yang pernah dilakukan oleh (Cahyani, 2019) yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa tinggi dan rendahnya kepemimpinan transformasional akan mempengaruhi kinerja karyawan. Ketika kepemimpinan transformasional meningkat secara signifikan maka kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Kepemimpinan transformasional merupakan jenis kepemimpinan yang dapat menginspirasi pengikut atau orang lain untuk melakukan hal-hal yang lebih mengutamakan kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadi dan mampu membagikan dampak yang mendalam kepada para karyawan. Dalam islam sendiri pemimpin transformasional harus siap mentransformasikan diri untuk keluar dari jeratan materi duniawi, seperti jabatan gaji, harta benda, keluarga untuk kemudian berkomitmen dalam mewujudkan tujuan mulai seperti dengan apa yang telah ditargetkan.

Menurut Robbins (2006), kepemimpinan transformasional merupakan jenis kepemimpinan yang terbaik dibandingkan dengan jenis kepemimpinan yang lain. Dikarenakan dapat memotivasi para karyawan untuk meraih tujuan yang belum pernah diraih sebelumnya dengan bekerja sesuai dengan peranannya, memberikan perhatian pada karyawan, mampu melatih serta menciptakan kelayakan pada karyawan terhadap perusahaan. Menurut Bass (Altun, Cizreliogullari, and Babayigit 2017) seorang *transformasional leader* harus menjadi pemimpin yang mencerminkan kejujuran dan keadilan, mendukung dan menghargai yang lain, mendukung orang lain dalam mencapai ketidakmungkinan, menginspirasi orang lain, memiliki level yang lebih tinggi dari ekspektasi, menetapkan target yang sudah jelas.

Agar bisa menjadi pemimpin yang sigap dan efektif maka pemimpin harus memiliki kemampuan mempengaruhi bawahan sehingga mereka memiliki keinginan untuk bekerja sesuai dengan visi, misi dan tujuan organisasi. Kemampuan ini sangatlah besar pengaruhnya terhadap organisasi dikarenakan dapat menunjukkan seorang pemimpin menjalankan peranannya dalam mengkoordinasi, mengarahkan dan menggerakkan pengikutnya guna meningkatkan kinerja organisasi. Maka dari itu dibutuhkan pola kepemimpinan yang efektif dalam mempengaruhi pengikutnya guna mencapai kinerja organisasi yang lebih baik.

Adanya Keputusan Mukhtamar NU dan Keputusan Musyawarah Nasional (Munas) NU menjadi pegangan dalam pendirian perbankan syariah di lingkungan Jam'iyah Nahdlatul Ulama. Pada tanggal 24 Oktober 2020, dengan

menggunakan surat dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK) yang keluar tanggal 14 Oktober 2020 lalu, BNU Syariah *launching* dan diresmikan di Gedung PCNU Mungkid Kabupaten Magelang dengan izin usahanya atas nama BPRS Meru Sankara. Akan tetapi sudah diakusisi menjadi BPRS Meru Nusantara Mandiri oleh PCNU. PCNU memiliki program kerja yang bernama program kerja Kemandirian Ekonomi. Program kerja tersebut, antara lain adalah mendirikan Badan Usaha Milik Nahdlatul Ulama yang produktif dan profesional, membangun *support system* BUMN yang efektif, efisien dan akuntabel, dan menciptakan ekonomi komunitas warga nahdliyin disegala bidang. Dengan demikian, BNU Syariah merupakan bagian dari program kerja PCNU dalam membangun kemandirian ekonomi yang diwujudkan dengan pendirian Badan Usaha Milik NU yaitu Bank NU Syariah.

Diresmikan BNU Syariah menjadikan bank ini sebagai perusahaan yang masih baru dan dilihat secara pengalaman di dunia perbankan masih tergolong baru dibandingkan bank-bank syariah lainnya. Baik perusahaan baru maupun yang sudah lama berdiripun pastinya ingin menjadi perusahaan idaman yang mampu bersaing dan mempertahankan perusahaannya dalam melewati setiap perubahan. Hal ini mengharuskan setiap perusahaan memiliki sumber daya manusia (SDM) yang baik dan berkualitas.

Adanya perbedaan hasil dalam penelitian yang dilakukan oleh (Agnia Nada Insani, 2020) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” juga menjadi alasan dilakukannya penelitian ini. Pada penelitian tersebut

menghasilkan kesimpulan bahwa tidak adanya pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil untuk variabel motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian didukung oleh penelitian yang dilakukan (Asbari et al., 2020) yang mengatakan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Selain itu adanya penelitian yang dilakukan oleh (Muliaty, 2021) yang menunjukkan hasil bahwa profesionalisme kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ditambah adanya hasil penelitian dari (Hidayat, 2021) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa T hitung lebih kecil dari T tabel = $(1,354 < 2,012)$ yang dapat disimpulkan bahwa tidak adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Dengan begitu terdapat ketidak konsistenan antara penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis memiliki ketertarikan untuk meneliti mengenai “Pengaruh Motivasi, Profesionalisme Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus BNU Syariah Magelang)”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan BNU Syariah Magelang?
2. Apakah profesionalisme kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan BNU Syariah Magelang?

3. Apakah kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan BNU Syariah Magelang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan BNU Syariah Magelang.
2. Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan BNU Syariah Magelang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan BNU Syariah Magelang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki harapan dapat memberikan manfaat dan berguna bagi berbagai pihak, yaitu:

a) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini bisa dijadikan saran serta pemahaman akan pentingnya motivasi, profesionalisme kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

b) Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk dijadikan referensi pengetahuan sebagai acuan yang berguna dalam memperkaya koleksi karya penelitian lapangan, dan dapat dijadikan *literature* bagi penelitian selanjutnya.

c) Bagi Pribadi

Dengan adanya penelitian ini semoga bermanfaat untuk menambah pengetahuan bagi penulis dan juga sebagai pembanding antara teori yang didapatkan dengan realita yang ada.

E. Sistematika Penulisan

Agar lebih mempermudah pembahasan dan memperoleh latar belakang penelitian ini, maka digambarkan sistematika penulisan yang merupakan isi secara keseluruhan dari penelitian ini. Adapun sistematika penulisan pada skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang pendahuluan yang menjelaskan mengenai latar belakang masalah, manfaat penelitian, tujuan penelitian, rumusan masalah, dan sistematika penulisan. Bab ini merupakan gambaran dari rangkaian penelitian dan merupakan dasar atau landasan pemikiran untuk bab-bab selanjutnya.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini membahas landasan teori, yang mencakup berbagai macam kerangka teori dari semua objek atau variabel penelitian, kajian pustaka yang mendukung penelitian yang akan dilakukan, pengembangan hipotesis dan kerangka penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab III akan dibahas mengenai metode-metode penelitian yang digunakan. Dalam bab ini, akan dibahas mengenai jenis penelitian, sifat penelitian, lokasi penelitian, definisi operasional variabel penelitian, dan teknik pengumpulan data, pengambilan sampel dan analisis data.

BAB IV HASIL DAN ANALISIS

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

BAB V PENUTUP

Bab ini memiliki isi tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dipaparkan dalam hasil pembahasan dan teknik analisis data, selain itu bab ini memuat saran bagi beberapa pihak.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

1. Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan motivasi (X1). Semakin meningkatnya motivasi (X1) maka semakin tinggi pula kinerja karyawan (Y). Begitu juga sebaliknya apabila semakin berkurangnya motivasi (X1) maka semakin rendah pula kinerja karyawan (Y).
2. Profesionalisme kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya kinerja karyawan (Y) dapat ditingkatkan melalui profesionalisme kerja (X2). Meningkatnya profesionalisme kerja (X2) maka mempengaruhi pula peningkatan pada kinerja karyawan (Y). Berlaku juga sebaliknya, menurunnya profesionalisme kinerja (X2) akan mempengaruhi pula penurunan pada kinerja karyawan (Y).
3. Kepemimpinan transformasional (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y), begitu juga sebaliknya.

B. SARAN

Berikut diajukan saran berdasarkan kesimpulan dan hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti, yaitu:

1) Bagi perusahaan

- a. Perusahaan perlu memperhatikan peran motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan karena hal itu sangatlah penting. Maka dari itu perusahaan juga harus mengetahui indikator apa saja yang dapat membentuk motivasi pada perusahaan dimana sesuai dengan hasil penelitian diketahui bahwa indikator yang paling dominan dalam membentuk motivasi adalah Prestasi Kerja. Juga perlu ditingkatkan lagi untuk indikator yang masih rendah seperti indikator Pengakuan Atas Kinerja.
- b. Profesionalisme kerja memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga perusahaan harus memperhatikan indikator apa saja yang bisa membentuk profesionalisme kerja pada perusahaan. Indikator yang paling dominan dalam membentuk profesionalisme kerja yaitu Kualitas. Juga perlu ditingkatkan lagi untuk indikator yang masih rendah seperti indikator Sarana dan Prasarana.
- c. Kepemimpinan transformasional berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga perusahaan harus memperhatikan indikator apa saja yang mampu membentuk kepemimpinan transformasional. Dalam hal ini *Idealized Influence* merupakan indikator terkuat atau dominan dan *Individualised Consideration* sebagai indikator paling rendah sehingga perusahaan perlu lebih meningkatkan lagi indikator tersebut.

2) Bagi peneliti selanjutnya

Untuk menambah referensi secara lebih mendalam dan beragam, menambah data yang lebih banyak lagi. Dapat juga menambah variabel lain dan indikator-indikator yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga hasil penelitiannya lebih baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Agnia Nada Insani. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung. *Prosiding Manajemen, Universitas Islam Bandung*, 1127–1133.
- Altun, O., Cizreliogullari, M. N., & Babayigit, M. V. (2017). *The Impact of Leadership Styles on Employees Performance in Organization*. September.
- Asbari, M., Novitasari, D., Silitonga, N., Sutardi, D., & Gazali. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan: Peran Kesiapan untuk Berubah Sebagai Mediator. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 84–99. <https://doi.org/10.30656/jm.v10i2.2371>
- Bayu, F., Djoko, H., & Budiarno, A. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe Pt. Njonja Meneer Semarang. *Diponegoro Journal of Social and Politic*, 1–9.
- Cahyani, P. E. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap*. FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG.
- Daulay, S. N. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Sei Rempah)*. Universitas Negeri Islam Sumatera Utara.
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta*. 1(9).
- Fausiah, N. (2022). *Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Bulukumba*.
- Hasibuan, A. (2017). Etika Profesi Profesionalisme Kerja. In *UISU Press* (Vol. 53, Issue 9).
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Ikkal, M., Syarifuddin, H., & Saifullah. (2019). Pengaruh Profesionalisme Kerja Aparat Terhadap Kualitas Kerja di Kantor Desa Bulu Wattang Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal MODERAT*, 5, 16–31.
- Jufrizen, & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus of Control Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ilmiah MAGISTER MANAJEMEN*, 3(1), 41–59.

- Kuswati, Y. (2020). *The Effect of Motivation on Employee Performance*. 995–1002.
- Lai, F., Tang, H., Lu, S., Lin, C., & Lee, Y. (2020). *Transformational Leadership and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement*. 1. <https://doi.org/10.1177/2158244019899085>
- Muliaty. (2021). Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Kencana Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(2), 69–76.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *JRNA*, 1(1), 10–17.
- Nnaeto, J., & Anulika, N. J. (2018). Impact of Motivation on Employee Performance : A Study of Alvan Ikoku Federal College of Eduaction. *Journal of Managemen and Strategy*, 9(2018). <https://doi.org/10.5430/jms.v9n1p53>
- Ode, W., Muizu, Z., Kaltum, U., Sule, E. T., Ekonomi, F., & Padjadjaran, U. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan*. 2, 61–78.
- Okfijanti, F. (2019). *Kinerja Karyawan Ditinjau daro Motivasi, Profesionalisme dan Komitmen (Studi Kasus Pada Bagian Umum Pemda Sukoharjo)*. 17(4), 23–34.
- Potu, A. (2013). *Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada kanwil ditjen kekayaan negara suluttenggo dan maluku utara di manado*. 1(4), 1208–1218.
- Prabowo, D. (2015). Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Turnover Intentions dan Independensi Akuntan Publik. In *Skripsi Akuntansi*. <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/28598>
- Prastiwi, I. E., Pardanawati, S. L., & Deni, K. (2022). Employe Performance: Work Ability and Work Motivation. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 6(1), 1–10. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v6i2.3122>
- Priyatmo, C. L. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi*, 9.
- Ramadhan, G. (2018). Analisis Hubungan Profesionalisme Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin. *Jurnal Adminsitrasi Publik*, 1(15), 1–9.
- Ramadhani, M. A., & Indawati, N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Otonomi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9, 1101–1112.
- Riyadi, A. A., & Rokhim, A. A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Konsep Islami Terhadap Kinerja Karyawan. *Amwaluna*, 1(2), 246–262.

- Rizka, Z. (2019). *Pengaruh Profesionalisme Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Ramayana Tbk Cabang Medan*.
- Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, syed shahzaib, Nasreen, S., & Khanam, F. (2014). Impact of Employee Motivation on Employee Performance. *European Journal of Business and Management*, 6(201), 159–167.
- Siagian, S. P. (2009). *Administrasi Pembangunan*. <https://doi.org/10.14421/musawa.2009.82.201-221>
- Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sumaryo, P., Razali, R., Keumala, A., & Lhokseumawe, I. (2022). *The Influence of Professionalism , Competence on Employee Performance through Education and Training (DIKLAT) in Class I Correctional Center (BAPAS) Makassar. Lakip 2019*.
- T. Marewo, N., Mutongi, D. C., Nyoni, T., & P. Nyoni, D. S. (2020). The Impact Of Employee Motivation on Employee Performance. *IJARIE-ISSN(O)-2395-4396*, 6(December), 1487–1502.
- Waterkamp, C. I. A., Tawas, H., & Mintardjo, C. (2017). Effect Of Professionalism, Organizational Comitment and Work Satisfaction to Employees Performance In PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Manado Branch. *Jurnal EMBA*, 5(2), 2808–2818.
- Wiandhani, N., Jimad, H., & Erlina, R. (2022). The Effect of Transformational Leadership on Employee Performance Mediated by Work Motivation in Car Rental Services Companies in Lampung Province. *International Journal of Economics and Management Studies*, 9(3), 53–59. <https://doi.org/10.14445/23939125/ijems-v9i3p107>
- Zameer, H., Alireza, S., NISAR, W., & AMIR, M. (2014). The Impact of the Motivation on the Employee Performance in Beverage Industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 4, 293–298.