

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PROFESIONALISME KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BMT UGT SIDOGIRI
CABANG BANYUWANGI SELATAN**

Yuyun Purnama sari¹, Eko Budiwono²

Universitas KH. Mukhtar Syafaat Blokagung Banyuwangi

Email : ndukuyun63@gmail.com¹, ekobudiwono@iaida.ac.id²

Abstract

This type of research is quantitative descriptive. The hypothesis proposed is that there is a positive and significant influence between Work Discipline (X1) and Employee Professionalism (X2) on Employee Performance (Y) both simultaneously and partially. This research was conducted on BMT UGT Sidogiri South Banyuwangi Branch employees, 30 respondents. The sampling technique used is proportionate stratified random sampling technique. The independent variables in this study are Work Discipline (X1) and Employee Professionalism (X2), while the dependent variable is Employee Performance (Y). The data analysis method in this study uses the technique of Multiple Linear Regression Analysis. The results of this study indicate that the variable work discipline has a positive and significant effect on employee performance. The professionalism variable has a positive and significant effect on employee performance. Variable work discipline and professionalism of employees together have a positive and significant effect on employee performance that is equal to 67.8% while the remaining 32.2% is influenced by other variables outside this study.

Keywords: Work Discipline, Employee Professionalism, Employee Performance

Abstrak

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Hipotesis yang diajukan adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X1) dan Profesionalisme Karyawan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini dilakukan pada karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Banyuwangi Selatan yakni 30 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik proportionate stratified random sampling. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X1) dan Profesionalisme Karyawan (X2), sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y). Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja dan profesionalisme karyawan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 68,1% sedangkan sisanya 31,9% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Profesionalisme Karyawan, Kinerja Karyawan

A. PENDAHULUAN

BMT UGT Sidogiri merupakan lembaga keuangan mikro syariah, yang mana kegiatannya mengacu pada pengembangan usaha produktif dan investasi. Dalam meningkatkan kualitas kegiatan ekonomi keberadaan BMT saat ini mampu menjembatani dan mampu mengakomodir kepentingan ekonomi masyarakat. Peran umum BMT yang dilakukan adalah melakukan pembinaan dan pendanaan berdasarkan sistem syariah. Peran ini menegaskan arti penting prinsip-prinsip syariah dalam kehidupan ekonomi masyarakat. Sebagai lembaga keuangan syariah yang bersentuhan langsung dengan kehidupan masyarakat kecil yang serba cukup ilmu pengetahuan ataupun materi, maka BMT mempunyai tugas penting dalam mengemban misi keislaman dalam segala aspek kehidupan masyarakat.

Pada saat ini keberadaan BMT sudah mengalami perkembangan yang sangat pesat, sehingga juga mengalami persaingan yang cukup ketat pula. Kini BMT sangatlah mudah untuk ditemui karena BMT sudah ada di setiap wilayah yang tersebar diseluruh Indonesia. Mulai dari kota besar maupun kota kecil, sehingga BMT sudah bisa dijangkau dari seluruh lapisan masyarakat luas.

Mengingat persaingan di berbagai sektor membuat pemeliharaan manajemen organisasi semakin mendapat perhatian serius dari seluruh lapisan elemen untuk menciptakan sebuah kinerja yang optimal. Sumber daya manusia dalam konteks ini adalah para pegawai/karyawan dari sebuah lembaga/instansi. Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting, maka penanganan sumber daya manusia berbeda dengan sumber daya yang lainnya. Dikarenakan sumber daya manusia selalu berkembang dan bertambah baik kualitas dan kuantitasnya, sehingga akan diperoleh kinerja secara maksimal. Menurut Lawler dan Porter (1967), mengemukakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang didalam melaksanakan tugas.

Sedangkan menurut Hasibuan (2002) mengartikan kinerja adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, kinerja yang baik merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh setiap lembaga/instansi. Kinerja suatu lembaga tidak dapat dilepaskan dari peran

karyawannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh sebab itu, maju atau tidaknya suatu lembaga/instansi sangat ditentukan oleh peran para karyawannya. Kinerja dikatakan semakin berkualitas apabila individu yang ada dalam suatu lembaga tersebut berhasil mencapai standar kerja yang telah ditetapkan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu disiplin kerja dan profesionalisme. Menurut Arikunto Suharsimi (1980:114) menyimpulkan bahwa: *“disiplin adalah kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena didorong oleh adanya kesadaran yang ada pada kata hatinya tanpa adanya paksaan dari pihak luar”*. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif sumber daya manusia yang sangat penting. Semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. Sebaliknya tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja yang tinggi memegang peranan yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin yang baik bisa mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Dalam melakukan kegiatan, karyawan memerlukan petunjuk kerja dari lembaga/instansi agar pelaksanaannya sesuai dengan peraturan kerja instansi sehingga dapat menciptakan disiplin kerja. Pelaksanaan disiplin kerja itu sendiri harus dikelola dengan baik oleh para karyawannya, karena dengan kurangnya disiplin para karyawan akan bekerja kurang baik, kurang maksimal yang mengakibatkan kinerja dari sebuah instansi menjadi turun. Oleh karena itu, setiap pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya memiliki kedisiplinan yang baik. Allah berfirman dalam Surah Al-Ashr Ayat 1-3:

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ﴿٢﴾ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

“Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar berada dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasihat menasihati supaya mentaati kebenaran dan nasihat menasihati supaya menetapi kebenaran”. (Al-Qur'an Karim, 2009: 103)

Selain hal yang telah dipaparkan diatas, maka hal yang satu ini merupakan bagian penting bagi seorang karyawan agar dapat mencapai suatu kinerja yang optimal, yakni profesionalisme karyawan. Menurut Sutarjo (2008:58) mengungkapkan bahwa profesionalisme merupakan sebuah keahlian yang dimiliki oleh seseorang terkait dengan ilmu dan keterampilan yang dimiliki. Seorang karyawan dituntut untuk memiliki jiwa profesionalisme yang tinggi agar dalam melaksanakan pekerjaannya dapat berjalan dengan efektif.

Seseorang bisa dikatakan profesionalisme apabila ia memiliki komitmen pribadi atas pekerjaannya. Ia melibatkan dirinya dengan tekun, giat, dan penuh tanggung jawab atas pekerjaan yang diembannya. Apabila seseorang telah memiliki jiwa profesionalisme ia tak lagi mengerjakan pekerjaan sebagai hobi melainkan sebuah komitmen pribadi yang melahirkan tanggung jawab yang besar dan mendalam atas pekerjaannya itu. Berdasarkan latar belakang tersebut, dapat diketahui bahwa dari disiplin kerja dan profesionalisme karyawan merupakan bagian terpenting dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut: 1) Adakah pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) di BMT UGT Sidogiri Cabang Banyuwangi Selatan? 2) Adakah pengaruh profesionalisme karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di BMT UGT Sidogiri Cabang Banyuwangi Selatan? 3) Adakah pengaruh disiplin kerja (X1) dan profesionalisme karyawan (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) di BMT UGT Sidogiri Cabang Banyuwangi Selatan?

B. KAJIAN TEORI

1. Disiplin Kerja

Menurut Rivai & Sagala (2013:825) “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Simamora (2006:81) menyatakan bahwa: “Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur”. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri

karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi.

Begitu banyak seseorang, baik secara pribadi maupun kelompok yang belum atau bahkan tidak mengindahkan kedisiplinan ini. Secara pribadi kekurangan disiplin di dalam manajemen perusahaan, juga dapat mengakibatkan kerugian bahkan jatuhnya perusahaan itu sendiri. Dari sisi karyawan banyak yang melanggar disiplin. Sebagai contoh, beberapa karyawan terbiasa terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, melalaikan pekerjaan detail yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, tindakan yang tidak sopan ke pelanggan, atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

Firman Allah swt di dalam Al-Qur'an juga mengajarkan kita untuk selalu tunduk dan taat terhadap hukum-hukum Allah, betapa pentingnya sikap disiplin ini kita terapkan dalam kehidupan, terutama dalam diri kita sendiri. Dengan sendirinya itu akan membiasakan kita akan selalu taat dan patuh, baik didalam kehidupan bermasyarakat maupun dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Dalam Surat An-Nisa' Ayat 59 terdapat ayat tentang prinsip-prinsip disiplin, maka dari itu dalam Islam disiplin juga sangat diperlukan, hal tersebut ditunjukkan dalam firman Allah swt dalam surat An-Nisa' Ayat 59:

فَرُدُّوهُ إِلَىٰ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۚ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ ۖ فَرُدُّوهُ إِلَىٰ اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah rasul dan ulil amri diantara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah dia kepada Allah (Al-Qur'an) dan rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”. (Al-Qur'an Karim 2009)

Dalam Surat An-Nisa' Ayat 59, menjelaskan bahwa kedisiplinan sangat perlu diterapkan. Dan dari sini juga dapat disimpulkan bahwa kita harus taat dan patuh kepada pimpinan atau atasan kita. Hal ini dapat dicontohkan dalam sebuah organisasi atau perusahaan, karena dalam sebuah perusahaan terdapat seorang pimpinan yang bertugas mengkoordinir serta mengatur semua bawahan atau karyawannya.

2. Profesionalisme Karyawan

Profesionalisme berasal dari kata bahasa inggris *professionalism* yang berarti sikap profesional. Orang yang profesional memiliki sikap-sikap yang berbeda dengan orang yang tidak profesional meskipun pekerjaan yang dilakukan sama atau berada pada satu ruangan kerja. Sifat profesional berbeda dengan sifat para profesional atau tidak profesional. Sifat yang dimaksud adalah seperti yang ditampilkan dalam perbuatan, bukan yang hanya diungkapkan dengan kata-kata yang dilakukan oleh pelaku secara individual.

Agung kurniawan menyatakan bahwa profesional dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme menyangkut kecocokan antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas. Profesionalisme karyawan sebagai tolak ukur keberhasilan seseorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya masing-masing secara benar dan baik.

Profesionalisme karyawan sebagai sikap dan perilaku karyawan yang mampu dan handal serta berpengetahuan luas dalam bidangnya diharapkan mampu melakukan pekerjaannya dalam melayani nasabah banyak sesuai dengan bidang yang digelutinya. Karyawan yang profesional yang dimaksud tentunya dipengaruhi oleh proses rekrutmen awal atau penerimaan sejak calon karyawan diuji kemampuan dan sikapnya untuk menjadi karyawan, intensif, pendidikan dan pelatihan serta sistem pembinaan karier yang terencana dengan baik.

Menurut Sedarmayanti indikator profesionalisme meliputi kompetensi, efektivitas, dan efisiensi serta bertanggung jawab. Adapun penjelasan dari indikator tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan seseorang yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.
- b. Efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas, waktu) yang telah dicapai.
- c. Efisiensi diartikan sebagai perbandingan antara input dan output, tenaga, dan hasil, biaya dan kesenangan yang dihasilkan.

- d. Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik mungkin tepat pada waktunya dan berani mengambil risiko atas keputusan yang telah dibuat.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu kegiatan atau proses kerja yang berdasarkan kemampuan untuk memperoleh hasil yang diharapkan. Kinerja mencerminkan keberhasilan yang diinginkan dan perilaku individu/karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Mangkunegara (2004) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan kinerja menurut Sutrisno (2010:170) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan modal maupun etika. Wilson Bangun (2012:231) mendefinisikan kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*).

Berdasarkan beberapa definisi mengenai kinerja organisasi diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja organisasi merupakan hasil kerja organisasi ataupun gambaran mengenai apakah suatu organisasi telah dapat melaksanakan kegiatan/kebijakan sesuai dengan visi dan misi yang telah dibuat oleh organisasi.

Islam bukanlah agama yang hanya mengurus masalah-masalah vertical saja, akan tetapi juga membahas masalah yang sifatnya horizontal, Islam adalah agama yang mengurus semua aspek kehidupan manusia. Terdapat tiga unsur penting untuk menciptakan kehidupan yang positif dan produktif. *Pertama*, mendayagunakan potensi yang telah dianugerahkan Allah untuk bekerja, melaksanakan gagasan, dan memproduksi. *Kedua*, bertawakal kepada Allah, berlindung dan menerima pertolongan kepada-Nya pada waktu melakukan

pekerjaan. *Ketiga*, percaya kepada Allah bahwa dia mampu menolak bahaya, kesombongan dan kediktatoran yang memasuki lapangan pekerjaan. Al-Qur'an dalam Surat Yasin ayat 33-35 Allah Berfirman:

وَأَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا الْأَرْضُ الْمَيِّتَةُ أَحْيَيْنَاهَا وَأَخْرَجْنَا مِنْهَا حَبًّا فَمِنْهُ يَأْكُلُونَ ﴿٣٣﴾ وَجَعَلْنَا فِيهَا جَنَّاتٍ مِّنْ نَّخِيلٍ وَأَعْنَابٍ وَفَجَّرْنَا فِيهَا مِنَ الْعُيُونِ ﴿٣٤﴾ لِيَأْكُلُوا مِنْ ثَمَرِهِ وَمَا عَمِلَتْهُ أَيْدِيهِمْ ۖ أَفَلَا يَشْكُرُونَ ﴿٣٥﴾

“Dan suatu tanda (kekuasaan Allah yang besar) bagi mereka adalah bumi yang mati. Kami hidupan bumi itu dan kami keluarkan dari padanya biji-bijian, maka dari padanya mereka makan. Dan kami jadikan padanya kebun-kebun kurma dan anggur dan kami pancarkan padanya beberapa mata air. Supaya mereka dapat makan dari buahnya, dan dari apa yang diusahakan oleh tangan mereka. Maka mengapakah mereka tidak bersyukur?” (Al-Qur'an Karim 2009)

C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 65 responden sedangkan sampel berjumlah 30 responden dan teknik pengambilan sampel adalah *proportionate stratified random sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, angket dan dokumentasi, dan uji validitas data menggunakan rumus korelasi *Product Moment*. Dalam uji reliabilitas data menggunakan rumus *Alpha*, sedangkan uji normalitas data menggunakan rumus *Kolmogorof Smirnov*, dan analisis data menggunakan rumus regresi linier berganda.

D. HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas

Validitas item ditunjukkan adanya korelasi atau dukungan terhadap item total (skor total), perhitungan dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item (Duwi P, 2011). Uji ini dilakukan dengan cara membandingkan angka r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , maka item dikatakan valid dan sebaliknya jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} , maka item dikatakan tidak valid.

Tabel 1. Hasil Uji Vaiditas: Disiplin Kerja (X1)

No. Item pertanyaan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keputusan
1	0,709	0,374	Valid
2	0,675	0,374	Valid
3	0,664	0,374	Valid
4	0,670	0,374	Valid
5	0,733	0,374	Valid
6	0,652	0,374	Valid
7	0,699	0,374	Valid
8	0,734	0,374	Valid
9	0,733	0,374	Valid
10	0,638	0,374	Valid

Sumber: Data Olah Peneliti 2024

Dari nilai output diatas dapat diketahui bahwa N=28 pada signifikansi 0,05 (5%) adalah 0,374. Dengan demikian bahwa semua item pertanyaan dalam instrumen disiplin kerja dinyatakan valid karena r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} . Dengan demikian butir-butir pertanyaan dalam variabel disiplin kerja layak dipergunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Vaiditas: Profesionalisme Karyawan (X2)

No. Item pertanyaan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keputusan
1	0,654	0,374	Valid
2	0,674	0,374	Valid
3	0,682	0,374	Valid
4	0,692	0,374	Valid
5	0,734	0,374	Valid
6	0,624	0,374	Valid
7	0,705	0,374	Valid
8	0,737	0,374	Valid
9	0,726	0,374	Valid
10	0,711	0,374	Valid

Sumber: Data Olah Peneliti 2024

Dari nilai output diatas dapat diketahui bahwa N=28 pada signifikansi 0,05 (5%) adalah 0,374. Dengan demikian bahwa semua item pertanyaan dalam instrumen profesionalisme karyawan dinyatakan valid karena r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} . Dengan demikian butir-butir pertanyaan dalam variabel disiplin kerja layak dipergunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Vaiditas: Kinerja Karyawan (Y)

No. Item pertanyaan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keputusan
1	0,679	0,374	Valid
2	0,745	0,374	Valid

3	0,684	0,374	Valid
4	0,717	0,374	Valid
5	0,700	0,374	Valid
6	0,704	0,374	Valid
7	0,765	0,374	Valid
8	0,736	0,374	Valid
9	0,656	0,374	Valid
10	0,673	0,374	Valid

Sumber: Data Olah Peneliti 2024

Dari nilai output diatas dapat diketahui bahwa $N=28$ pada signifikansi 0,05 (5%) adalah 0,374. Dengan demikian bahwa semua item pertanyaan dalam instrumen kinerja karyawan dinyatakan valid karena r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} . Dengan demikian butir-butir pertanyaan dalam variabel disiplin kerja layak dipergunakan sebagai instrumen penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah dianggap baik. Reliabel artinya dapat dipercaya juga dapat diandalkan. Sehingga beberapa kali diulan pun hasilnya akan teap sama atau konsisten (Riduwan dan Suarto, 2015).

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistic			
Variabel	Cronbach's Alpha	N of item	Keputusan
X1	0,877	10	Reliabel
X2	0,875	10	Reliabel
Y	0,885	10	Reliabel

Sumber: Data Olah Peneliti 2024

Dari nilai output diatas dapat diketahui bahwa *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel penelitian sebesar 0,877 untuk X1, sebesar 0,875 untuk X2, dan 0,885 untuk Y. Semua nilai *Cronbach's Alpha* tersebut lebih dari R_{tabel} yaitu sebesar 0,374. Untuk mencari besar dari R_{tabel} yaitu $N=28$ pada signifikansi 0,05 (5%) adalah 0,374. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang digunakan adalah reliabel atau handal untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

3. Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Disiplin Kerja	Profesionalisme Karyawan	Kinerja Karyawan
N		30	30	30
Normal Parameters ^a	Mean	41.43	41.37	40.73
	Std. Deviation	4.576	4.189	4.989
Most Extreme Differences	Absolute	.183	.105	.142
	Positive	.134	.102	.112
	Negative	-.183	-.105	-.142
Kolmogorov-Smirnov Z		1.000	.578	.775
Asymp. Sig. (2-tailed)		.270	.892	.585
a. Test distribution is Normal.				

Sumber: Data SPSS 16

Dari hasil pengujian diatas, pada variabel disiplin kerja, profesionalisme karyawan, kinerja karyawan nilai Absolute (0,183,0,105,0,142). Pada nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* nilainya (0,270. 0,892. 0,585) dimana $> 0,05$ yang artinya data tersebut normal.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan suatu teknik statistika, yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk menentukan nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen, mencari kemungkinan adanya kesalahan, dan menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan dua/lebih variabel independen, baik secara simultan atau parsial. (Sugiyono, 2010: 276) Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji adakah pengaruh variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen secara simultan atau parsial.

Ternyata $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau 28,425 lebih besar dari pada 3,35, maka tolak H_0 dan terima H_a artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan profesionalisme karyawan terhadap kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Cabang Banyuwangi Selatan.

5. Uji Hipotesis

a. Uji t_{test} (Parsial)

Uji ini digunakan untuk melihat tingkat signifikansi variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara individu atau sendiri-sendiri. Pengujian ini dilakukan secara parsial atau individu, dengan menggunakan uji t statistik untuk masing-masing variabel bebas, dengan tingkat kepercayaan tertentu (Bawono, 2006:89). Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Uji t dikatakan berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5% ($\text{sig} < 0,05$) dengan derajat kebebasan ($df = n - k$) atau ($30 - 2 = 28$) dimana (n: jumlah responden dan k: jumlah variabel bebas) dengan pengujian 2 sisi sehingga diperoleh T tabel sebesar 2,048.

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Ho: Koefisien regresi tidak berpengaruh positif dan signifikan

Ha: Koefisien regresi berpengaruh positif dan signifikan

Tabel 6. Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.383	5.573		-.069	.946
	X1	.606	.175	.556	3.460	.002
	X2	.527	.156	.530	3.371	.008
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: Data Olah SPSS 16

Berdasarkan tabel maka hasil pengujian variabel bebas dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Variabel Disiplin Kerja (X1) menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,460 > 2,048$) atau $\text{sig } \alpha$ ($0,002 < 0,05$), yang artinya Ha diterima dan Ho ditolak. Berarti variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di BMT UGT Sidogiri Cabang Banyuwangi Selatan.

- 2) Variabel Profesionalisme Karyawan (X2) menunjukkan nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($3,371 < 2,048$) atau $\text{sig } \alpha$ ($0,008 > 0,05$), yang artinya H_a diterima dan H_o ditolak. Berarti variabel Profesionalisme Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di BMT UGT Sidogiri Cabang Banyuwangi Selatan.

b. Uji F Test (Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi.

Tabel 7. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	491.233	2	245.617	28.754	.000 ^a
	Residual	230.633	27	8.542		
	Total	721.867	29			
a. Predictors: (Constant), Profesionalisme Karyawan, Disiplin Kerja						
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data olah SPSS 16

Pengujian melalui uji F adalah dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Uji F dikatakan berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5% ($\text{sig} < 0,05$) dengan derajat kebebasan ($df = n - k - 1$) atau ($30 - 2 - 1 = 27$) dimana (n : jumlah responden dan k : jumlah variabel bebas) dengan pengujian 2 sisi sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,35.

Dari hasil uji ANOVA atau uji F didapat nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau ($28,754 > 3,35$) dengan probabilitas 0,000. Karena nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan atau dapat dikatakan bahwa kedua variabel Disiplin Kerja dan Profesionalisme Karyawan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di BMT UGT Sidogiri Cabang Banyuwangi Selatan.

c. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Nilai R akan berkisar antara 0-1, semakin mendkati 1 hubungan antara variabel independen secara bersama-sama dengan variabel dependen semakin kuat. Nilai koefisien korelasi untuk variabel disiplin kerja dan profesionalisme karyawan yang ditunjukkan pada tabel berikut yaitu:

Tabel 8. Korelasi Variabel

Model Summaryb									
Mod el	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.825 ^a	.681	.657	2.923	.681	28.754	2	27	.000
a. Predictors: (Constant), Profesionalisme Karyawan, Disiplin Kerja									
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan									

Sumber: Data Olah Peneliti 2024

Berdasarkan tabel diatas nilai koefisien korelasi adalah sebesar 0,825. Sehingga dapat dinyatakan terdapat hubungan yang positif antara variabel disiplin kerja dan profesionalisme karyawan berkesinambungan dengan variabel kinerja karyawan yang dikategorikan sangat kuat.

d. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Adapun tabel koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

Tabel 9. Korelasi Variabel

Model Summaryb									
Mo del	R	R Squa re	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.825 ^a	.681	.657	2.923	.681	28.754	2	27	.000
a. Predictors: (Constant), Profesionalisme Karyawan, Disiplin Kerja									
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan									

Sumber: Data Olah Peneliti 2024

Berdasarkan tabel diatas besarnya adjusted R^2 adalah 0,681, hal ini berarti 68,1% variabel kinerja dipengaruhi dari kedua variabel disiplin kerja dan profesionalisme karyawan, sedangkan sisanya ($100\% - 68,1\% = 31,9\%$) di pengaruhi oleh variabel lain.

E. PEMBAHASAN

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan profesionalisme karyawan terhadap kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Cabang Banyuwangi Selatan. Dan manakah variabel independen yang paling berpengaruh dominan terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Pada bagian ini dilakukan pembahasan secara lebih lanjut dan merinci setelah hasil penelitian yang dikemukakan dalam hasil analisis.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan wawancara, observasi, angket dan dokumentasi yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya. Wawancara sendiri dilakukan sesuai indikator pada setiap variabel yang kemudian ditanyakan langsung kepada para karyawan di BMT UGT Sidogiri Cabang Banyuwangi Selatan. Sebelum melakukan wawancara peneliti terlebih dahulu melakukan observasi secara langsung di kantor pusat yang beralamat di Glenmore. Untuk dokumentasi peneliti memperoleh data mengenai nama-nama karyawan, logo instansi dan literatur lainnya. Begitu juga dengan anget atau kuisioner disusun berdasarkan indikator pada setiap variabel yang secara keseluruhan item nya berjumlah 30 pertanyaan, jadi dalam satu variabel ada 10 pertanyaan yang diwakili dari setiap indikatornya.

Tabel 10. Indikator dan Soal Kuisioner pada Disiplin Kerja

No	Indikator	Sub Indikator	Soal Kuisioner
1	selalu datang dan pulang tepat pada waktunya.	- Tertib dan teratur	- Saya datang ke kantor sesuai jadwal yang telah ditentukan - Saya pulang dari kantor sesuai jadwal yang telah ditentukan
2	Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik,	- Mengerjakan pekerjaan sesuai bidangnya - Tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan	- Saya mengerjakan pekerjaan sesuai bidang yang saya tempati - Saya selalu tanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan - Saya bisa mengatur pekerjaan agar terselesaikan dengan baik

3	Mematuhi semua peraturan yang telah ditentukan dan norma-norma yang berlaku.	- Mematuhi tata tertib yang telah ditentukan	- Saya melampirkan surat izin jika saya tidak masuk kerja - ketika masuk kerja saya selalu berseragam dengan rapi - Saya tidak pernah meninggalkan kantor sebelum jam kerja berakhir
		- Selalu menghormati sesama teman kerja	- Saya menghormati dan menghargai sesama teman kerja
		- Selalu bersikap jujur	- ketika ada kesalahan dalam pekerjaan saya mengatakannya dengan jujur

Sumber: Data Olah Peneliti 2024

Tabel 10. Indikator dan Soal Kuisisioner pada Profesionalisme Karyawan

No	Indikator	Sub indikator	Soal kuisisioner
1	Kompetensi	- Keterampilan	- Saya mengetahui cara mengerjakan tugas yang harus saya kerjakan - Saya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan yang sulit
		- Pengetahuan	- Saya mampu mengaplikasikan pengetahuan kerja yang saya miliki kedalam bidang pekerjaan
2	Efektivitas	- Kuantitas pekerjaan	- Jumlah pekerjaan yang diberikan dapat saya selesaikan sesuai dengan target
		- Kualitas pekerjaan	- Saya melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil yang bermutu
		- Pemanfaatan Waktu	- Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan sesuai dengan waktu yang telah direncanakan instansi
3	Efisiensi	- Tidak menunda pekerjaan	- Saya tidak pernah menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan
4	Tanggung jawab	- Totalitas dalam bekerja	- Jika diberi pekerjaan oleh atasan, saya akan mengerjakannya sampai tuntas
		- Mengambil keputusan	- Saya tidak mampu bertindak disaat situasi mendesak - Saya dapat mengambil tindakan yang tepat dalam menyelesaikan pekerjaan

Sumber: Data Olah Peneliti 2024

Tabel 11. Indikator dan Soal Kuisisioner pada Kinerja Karyawan

No	Indikator	Sub Indikator	Soal Kuisisioner
1	Kuantitas pekerjaan	- Jumlah atau hasil dari pekerjaan	- Saya mampu mengerjakan tugas sesuai dengan jumlah yang ditentukan - Target pekerjaan saya selalu terpenuhi

2	Kualitas pekerjaan	- Ketelitian	- Dalam menyelesaikan pekerjaan saya melakukannya dengan teliti
		- Tingkat kesalahan	- Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam pekerjaan
3	Ketepatan waktu	- Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang direncanakan	- Saya memerlukan tambahan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan - Saat waktu telah berakhir, pekerjaan saya telah terselesaikan
4	Kehadiran	- Ketaatan jadwal kerja	- Saya mengambil cuti sesuai dengan ketentuan dari instansi - Saya mengambil cuti tidak melebihi ketentuan yang telah ditentukan
5	Kemampuan kerjasama	- Kerjasama dan komunikasi dengan atasan dan rekan kerja	- Saya mampu menjalin komunikasi yang baik dengan atasan dan karyawan lain - Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja saya

Sumber: Data Olah Peneliti 2024

Dilihat dari karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, jenjang pendidikan, dan usia maka dapat dijelaskan sebagai berikut: 1) Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa karyawan BMT didominasi oleh kaum laki-laki yang berjumlah 30 karyawan. 2) Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir diketahui bahwa mayoritas pendidikan terakhir responden adalah S1 yaitu 13 karyawan. Sedangkan diplomat sebanyak 12 karyawan dan SMA/Sederajat 5 karyawan. 3) Karakteristik responden berdasarkan usia diketahui bahwa mayoritas karyawan berusia antara 31-40 tahun yang memiliki presentase sebanyak 57%, antara 22-30 tahun yang memiliki presentase 27% dan 41-50 tahun memiliki presentase 17%.

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat secara simultan atau keseluruhan variabel independent yaitu disiplin kerja dan profesionalisme karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara parsial disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan profesionalisme karyawan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Cabang Banyuwangi Selatan. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Secara Parsial pada Variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di BMT UGT Sidogiri Cabang Banyuwangi Selatan

Pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial yaitu disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut: Tingkat disiplin kerja yang digunakan peneliti untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh terhadap kinerja karyawan di BMT UGT Sidogi Cabang Banyuwangi Selatan menunjukkan bahwa diketahui angka probabilitas 0,05 (5%) dengan hasil perhitungan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya yang diketahui bahwa hasil uji T, T_{hitung} adalah 3,460 dan T_{tabel} adalah 2,048 itu berarti, nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($3,460 > 2,048$). Maka kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan koefisien beta sebesar 0,606 atau 60,6% (signifikansi 0,002) yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian Jeli Nata Liyas dan Reza Primadi (2017), yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diperkuat dengan indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2009) yang menyatakan bahwa kedisiplinan dapat dilihat dari, selalu datang dan pulang tepat pada waktunya. ketepatan karyawan datang dan pulang sesuai aturan dapat dijadikan ukuran disiplin kerja. Dengan datang dan pulang tepat pada waktunya, atau sudah sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan maka dapat mengindikasikan baik tidaknya tingkat kedisiplinan dalam sebuah organisasi/instansi.

Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, menjadi salah satu indikator kedisiplinan dengan hasil pekerjaan yang baik dapat menunjukkan kedisiplinan karyawan suatu organisasi/instansi dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Mematuhi semua peraturan yang telah ditentukan dan norma-norma yang berlaku. Mematuhi semua peraturan dan norma-norma merupakan salah satu sikap disiplin karyawan sehingga apabila karyawan tersebut tidak mematuhi aturan dan

melanggar norma-norma yang berlaku maka itu menunjukkan adanya sikap tidak disiplin.

Dapat dilihat dari 10 pertanyaan kuisioner yang menyatakan datang ke kantor sesuai jadwal yang telah ditentukan, pulang dari kantor sesuai jadwal yang telah ditentukan, mengerjakan pekerjaan sesuai bidang yang ditempati, selalu tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, bisa mengatur pekerjaan agar terselesaikan dengan baik, melampirkan surat izin jika tidak masuk kerja, ketika masuk kerja selalu berseragam dengan rapi, tidak pernah meninggalkan kantor sebelum jam kerja berakhir, menghormati dan menghargai sesama teman kerja, ketika ada kesalahan dalam pekerjaan mengatakannya dengan jujur. Oleh karena itu, penelitian ini menyimpulkan bahwa semakin baik disiplin kerja yang diterapkan pada karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Banyuwangi Selatan, maka kinerja karyawan akan semakin baik. Demikian pula sebaliknya, semakin buruk disiplin kerja yang diterapkan pada karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Banyuwangi Selatan, maka kinerja karyawan akan semakin buruk.

2. Pengaruh Secara Parsial pada Variabel Profesionalisme Karyawan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di BMT UGT Sidogiri Cabang Banyuwangi Selatan

Pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial yaitu profesionalisme karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut: Tingkat profesionalisme karyawan yang digunakan peneliti untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh terhadap kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Cabang Banyuwangi Selatan menunjukkan bahwa diketahui angka probabilitas 0,05 (5%) dengan hasil perhitungan yang telah dipaparkan ada bab sebelumnya yang diketahui bahwa hasil uji T, T_{hitung} adalah 3,371 dan T_{tabel} adalah 2,048 itu berarti, nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($3,371 > 2,048$). Maka kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara profesionalisme karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan koefisien beta sebesar 0,527 atau 52,7% (signifikansi 0,008) yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat profesionalisme karyawan di BMT UGT Sidogiri Cabang Banyuwangi Selatan dalam skala baik. Hasil ini

memiliki hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Wasis Gunadi dan Agus Panti Kustianto (2015) yang menyatakan bawa profesionalisme pegawai mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, Hal ini dapat diperkuat dari indikator profesionalisme karyawan menurut Sedarmayanti yakni, Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan seseorang yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas, waktu) yang telah dicapai.

Efisiensi diartikan sebagai perbandingan antara input dan output, tenaga, dan hasil, biaya dan kesenangan yang dihasilkan. Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik mungkin tepat pada waktunya dan berani mengambil risiko atas keputusan yang telah dibuat. dan dapat dilihat pada 10 pertanyaan kuisioner yang menyatakan mengetahui cara mengerjakan tugas yang harus dikerjakan, mampu mengaplikasikan pengetahuan kerja yang dimiliki kedalam bidang pekerjaan. Jumlah pekerjaan yang diberikan dapat di selesaikan sesuai dengan target, melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil yang bermutu.

Seluruh pekerjaan selama ini dapat dikerjakan sesuai dengan waktu yang telah direncanakan instansi, tidak pernah menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan. Jika diberi pekerjaan oleh atasan, akan mengerjakannya sampai tuntas, tidak mampu bertindak disaat situasi mendesak dan dapat mengambil tindakan yang tepat dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu, seorang yang profesional dalam bekerja dapat dipercaya dan diandalkan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat berjalan, baik dan mendatangkan hasil yang diharapkan. Jadi dapat diperoleh bahwa profesionalisme karyawan yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

3. Pengaruh Secara Simultan pada Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Profesionalisme Karyawan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di BMT UGT Sidogiri Cabang Banyuwangi Selatan

Dengan menggunakan hipotesis uji simultan diatas yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang menjelaskan bahwa disiplin kerja dan profesionalisme karyawan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Dengan melihat hasil hipotesis uji simultan yang hasilnya dengan melihat uji T dengan taraf signifikan 5% dengan hasil perhitungan yang telah dipaparkan ada bab sebelumnya yang diketahui bahwa hasil uji F, F_{hitung} adalah 28,754 dan F_{tabel} adalah 3,35 itu berarti, nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($28,754 > 3,35$). Maka kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja (X_1) dan profesionalisme karyawan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,681 atau 68,1% (signifikansi 0,000) yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak.

Berdasarkan nilai kuisioner yang diperoleh skor menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap variabel disiplin kerja dan profesionalisme karyawan dimana disiplin kerja dan profesionalisme karyawan sangat berpengaruh terhadap suatu pekerjaan dimana sumber daya dituntut atau menunjukkan kapasitas atau kemampuan individu untuk mewujudkan berbagai tugas dalam pekerjaannya. Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja dan profesionalisme yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan akan semakin baik pula, begitu juga sebaliknya.

F. KESIMPULAN

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan profesionalisme karyawan terhadap kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Cabang Banyuwangi Selatan. Berdasarkan hasil uraian penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil uji parsial yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Cabang Banyuwangi Selatan. Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Banyuwangi Selatan maka kinerja yang ditampilkan karyawan juga akan semakin baik.
2. Dari hasil uji parsial yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Cabang Banyuwangi Selatan. Hal ini berarti semakin baik profesionalisme yang dimiliki oleh karyawan BMT UGT

Sidogiri Cabang Banyuwangi Selatan maka kinerja yang ditampilkan karyawan juga akan semakin baik.

3. Dari hasil uji simultan yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan profesionalisme karyawan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Cabang Banyuwangi Selatan. Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja dan profesionalisme yang dimiliki oleh karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Banyuwangi Selatan maka kinerja karyawan akan semakin baik. Begitu juga sebaliknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Boedi & Saebani Ahmad Beni. 2014. *Metode Penelitian Ekonomi Islam Muamalah*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Anang Windarmanto. 2028. *Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah*. Skripsi, STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.
- Arief Budi Santoso. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mandiri*. Vol. 1, No. 2, Desember 2017.
- Arikunto Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: PT Rineke Cipta.
- Clara I. A. Waterkamp, Hendra Tawas, Christoffel Mintardjo. 2017. *Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BRI (Persero) Cabang Manado*. *Jurnal EMBA*. Vol. 5, No. 2 September 2017.
- Gerry Richard Bolung, Bernhard Tewal, Yantje Uhing. 2018. Pengaruh Profesionalisme dan Keterampilan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. Vol. 6, No. 4, September.
- Jeli Nata Liyas & Reza Primadi. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*. Vol. 2, No. 1, Januari 2017.
- Kotler Philip. 2009. *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Erlangga.
- Mirza Bachtiar Hasan. 2004. *Manajemen Bisnis*. Bandung: ISEI Bandung.
- M. Syaiful Bahri. 2016. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Banyuwangi. *Jurnal Jember, Universitas Muhammadiyah*.
- Ridwan & Sunarto. 2015. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2006. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Wasis Gunadi & Agus Panti Kustianto. 2015. Pengaruh Profesionalisme Pegawai dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Cabang BRI TB Simatupang Jakarta Selatan. *Jurnal M-Progress*.
- Zainal Rivai Veithzal. 2009. *Islamic Human Capital Management*. Jakarta: Rajawali Pers.