

BAB IV PEMBAHASAN

A. Gambaran Objek Penelitian

a. Sejarah Bank Syariah Indonesia

Indonesia yang memiliki masyarakat muslim terbesar dan terpadat di dunia, tentunya memiliki potensi yang menjanjikan bagi industri keuangan syariah di masa depan. Hal ini tentunya dapat terjadi dengan adanya sinergi antara (stakeholder) dan juga kesadaran masyarakat terhadap transaksi berbasis syariah yang tetap dilakukan dalam prinsip ekonomi. Adanya peningkatan yang signifikan dalam beberapa dekade sebelumnya, inovasi produk serta peningkatan layanan berbasis syariah di Indonesia menjadikan pemerintah mencermati momentum penting dalam pilar ekonomi syariah di Indonesia. Sikap optimisme dan pengamatan analisis ini membuat pemerintah menggabungkan tiga daftar Bank Umum Syariah menjadi sebuah intensitas baru bernama 'Bank Syari'ah Indonesia', ketiga bank tersebut antara lain: PT Bank Syariah Mandiri Tbk, PT Bank BNI Syariah Tbk, serta Bank BRI Syariah Tbk.¹

Penggabungan Bank Syariah diresmikan oleh Presiden Joko Widodo pada 1 Februari 2021 bertepatan dengan 19 Jumadil Akhir tahun 1442 H, bahwa pemerintah serius dalam mengembangkan layanan berbasis syariah yang mampu bertahan di era globalisasi. Pemerintah berkomitmen untuk mendorong perekonomian melalui Bank Syariah Indonesia diharapkan menjadi stamina baru dalam pembangunan ekonomi nasional.

Bank Syariah Indonesia merupakan cerminan wajah syariah di Indonesia yang modern, universal serta memberikan kebaikan untuk kemaslahatan umat. Setelah menggabungkan ketiga daftar tersebut menjadi satu merger, Bank SyariahaIndonesia menjadi Bank Syariah terbesar di Indonesia dengan total aset ^{Rp} 23956 Triliun dengan lebih

¹profil pedoman Bank Syariah Indonesia, www.bankbsi.co.id

1000 kantor cabang dan 20.000 karyawan di seluruh nusantara.²

b. Visi dan Misi

Visi:

10 BANK ISLAM GLOBAL TERBAIK

Misi;

1. Memberikan jalan solusi *finansial* syari'ah di Indonesia
2. Menjadi bank besar dalam memberikan *mark* terbaik bagi pemegang saham.
3. Menjadi perusahaan pilihan serta kebanggaan para tallenta terbaik³

c. Tugas serta tujuan penggabungan

Penggabungan tiga bank syariah di Indonesia tidak hanya memiliki prospek jangka pendek tetapi memiliki tujuan yang jelas di masa depan. Berikut ini adalah tujuan merger yang dilakukan oleh BSI.

1. Berinergi dengan baik untuk meningkatkan pelayanan bagi nasabah.

Penggabungan 3 bank syariah tersebut tentunya akan menggabungkan tiga layanan seperti satu pintu untuk mengoptimalkan prospek bisnis serta perkembangan bank syariah di Indonesia. Sinergi yang akan dihasilkan akan semakin solid serta sejalan dengan visi bank syariah ke depan.

2. Meningkatkan proses bisnis

Memperbaiki proses bisnis syari'ah yang selama ini berjalan dengan baik, akan mudah menghadapi tantangan ke depan karena dikelola oleh satu bank dalam hal penggabungan nasabah.

3. manajemen risiko

Pengelola risiko yang mungkin terjadi dalam pengelolaan bisnis perbankan di masa yang akan datang. Keberhasilan Bank Mandiri saat ini menjadi pelajaran bahwa risiko perbankan dapat di kelola apa bila Bank syari'ah milik negara digabungkan menjadi satu.

² Ahmad Sani Alhusain, "Bank Syariah Indonesia: tantangan dan strategi dalam mendorong perekonomian nasional", Vol, XII, No.3/posit/februari/2021

³ profil pedoman Bank Syariah Indonesia, www.bankbsi.co.id

4. Sumber Daya Agensi'

Bank syariah Indonesia akan merekrut sumber daya terbaik untuk menjalankan industri perbankan syariah. Hal ini akan membuat instansi dan direksi diisi oleh para profesional dan dapat bekerja dalam satu institusi dengan visi dan misi yang sejalan.

5. Memperkuat teknologi digital

Perkembangan teknologi dan inovasi perbankan terus update, inilah tugas BSI dalam menyeragamkan teknologi syariah di Indonesia. Teknologi digital diciptakan BSI meliputi website berbasis online dan aplikasi Bank Syariah Indonesia berbasis online.

d. Deskripsi responden

1) Jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
laki	22	40 %
Perempuan	30	60 %
Total	52	100 %

Tabel di atas di simpulkan bahwa 52 responden yang dibutuhkan dalam penelitian ini lebih didominasi oleh jenis kelamin perempuan dengan jumlah 30 responden dengan persentase 60%, sedangkan laki-laki 22 responden serta persentase 40%.

2) usia responden

Usia	jumlah	Presentase
20-25	12	22%
26-30	30	60 %
35-40	10	18%

Tabel di atas di simpulkan bahwa dari 52 responden yang dibutuhkan dalam riset, distribusi usia responden didominasi oleh usia 26-30 dengan jumlah 30 responden atau persentase 60%, kemudian disusul usia. 20-25 dengan total 12 responden atau persentase 22%. , diikuti untuk usia 35-40 dengan total 10 responden atau persentase 18%.

3) Jabatan

Jabatan	Jumlah	Presentase
Teller	10	20 %

Account officer	8	18%
Staff administrasi	10	20 %
Funding officer	12	22 %
Customer service	10	20 %

Tabel diatas maka disimpulkan dari 52 respondent yang dibutuhkan pada riset, untuk jabatan respondent lebih didominasi funding officer dengan jumlah respondent 12 atau presentase sebesar 22 % kemudian diikuti dengan staf administrasi, teller dan costomer service masing dengan jumlah 10 responden atau presentase sebesar 20 %, menyusul account officer dengan jumlah 8 responden atau presentase sebesar 18 %.

2. Hasil Uji Intrument

a. Analisis statistik Deskriptif

Analisis deskriptif adalah bentuk analisis data penelitian yang berguna untuk menguji hasil penelitian secara generalisasi berdasarkan suatu sample. Dalam penelitian ini analisis dekriptif digunakan untuk mendeskripsikan jawaban responden yaitu profesional (X1), disiplin (X2) dan motivasi (X3) dan peningkatan pestasi kerja (Y).

- 1) Dekriptif variabel peningkatan prestasi kerja (Y)
Pengukuran variabel peningkatan prestasi kerja terdiri dari 4 indikator penelitian yaitu:
 - a) Ketetapan penyelesaian tugas
 - b) Kerjasama antar karyawan
 - c) Kualitas kerja
 - d) Kuantitas kerja

Perhitungan analisis deskriptif untuk variabel peningkatan prestasi kerja diperoleh 5 pernyataan dari jumlah koesioner yang ada.
- 2) Dekriptif variabel profesional (X1)
Pengukuran variabel profesional terdiri dari lima indikator professional yaitu:
 - a) (Kafa'ah)Memperbarui pengetahuan

- b) Amanah
 - c) Kemampuan beradaptasi terhadap lingkungan
 - d) Himataul'amal Kesadaran terhadap tantangan saat ini
 - e) Pemahaman terhadap kompetisi
- Perhitungan analisis deskriptif untuk variabel profesional di peroleh 5 butir pernyataan dari angket.
- 3) Dekriptif variabel disiplin kerja (X2)
Pengukuran variabel disiplin terdiri dari 3 indikator penelitian yaitu
- a) Kriteria sikap
 - b) Berdasarkan kriteria norma
 - c) Berdasarkan tanggung jawab
- Perhitungan analisis dekriptif untuk variabel disiplin diperoleh dari angket pada 6 jumlah pernyataan.
- 4) Dekriptif variabel motivasi (X3)
Pengukuran variabel motivasi kerja terdiri dari 5 indikator penelitian yaitu :
- a) fisiologis
 - b) sosial
 - c) nyaman
 - d) penghargaan, serta
 - e) aktualisasi diri.
- Perhitungan analisis dekriptif untuk variabel motivasi diperoleh 8 butir pernyataan dari angke.
- b. Uji Validitas
- Pengukuran valid atau tidaknya suatu data koesioner yaitu menggunakan uji validitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur kevalidan suatu koesioner. Koesioner valid ketika pertanyaan yang ada pada koesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang hendak diatur oleh koesioner.⁴ uji validitas akan dilakukan pada :
- 1) Uji Validitas Profesional
 - 2) Uji Validitas disiplin kerja

⁴ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19* (Semarang: Badan Penelitian Diponegoro, 2011), 52.

3) Uji validitas motivasi kerja

Indicator dikatakan valid apabila r hitung lebih besar dari r table dan nilai positif maka butiran pertanyaan dinyatakan valid. Koefisien dinyatakan valid jika signifikansi $>$ dihasilkan dari nilai r tabel dengan jumlah $N=25$, dan tingkat signifikansi 0,05 untuk dua arah. Sebaliknya koefisien dikatakan tidak valid jika signifikansi kurang dari 0,3110.

Validitas variabel profesional

No	signifikansi	validitas
1	0,440	Valid
2	0,448	valid
3	0,523	valid
4	0,323	valid
5	0,530	Valid

pada tabel diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa semua item pernyataan valid dan dapat digunakan, karena memiliki taraf signifikansi $>$ 0,3610

Validitas variabel disiplin kerja

No	signifikansi	validitas
1	0,959	valid
2	0,645	Valid
3	0,419	valid
4	0,807	Valid
5	0,922	valid
6	0,378	Valid
7	0,512	Valid
8	0,395	Valid

pada tabel diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa semua pernyataan valid, sebab memiliki signifikansi $>$ 0,3610. sehingga pernyataan tersebut digunakan sebagai indikator variabel profesional.

Motivasi kerja

No	signifikansi	validitas
1	0,626	Valid
2	0,948	valid
3	0,970	Valid
4	0,914	Valid

5	0,810	Valid
6	0,868	Valid

Pada tabel diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa semua item pernyataan valid dan digunakan , sebab memiliki tara signifikansi > 0,3610.

c. Uji reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengukur suatu koesioner yang merupakan indicator dari variable atau konsruk. Suatu koesiner dikatakan reabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu kewaktu.⁵

Apa bila koefisien *Cranbach Alpha*(α) > tarif signifikansi, maka intrumentasi dinyatakan reliable. Koesioner dikatakan reliable jika jawaban responden tidak berubah-ubah dan konsisten dalam memberi jawaban, kriteria nilai *Cranbach Alpha* (α) > 70.⁶

Reliability Statistics

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	keterangan
Profesional	.787	.803	Reabel
Disiplin kerja	.812	.841	Reabel
Motifasi kerja	.786	.798	Reabel

pada tabel diatas dapat ditarik kesimpulan semua variabel penelitian reliabel, yang ditunjukkan pada intrumen penelitian variabel proesional dengan nilai Conbach's Alpha (α) > ,0, 07 yaitu 0,787. intrumen penelitian variabel kerja memiliki Conbach" Alpha (α)> 0,70 yaitu 0,812.

⁵ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*, 47.

⁶ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*, 42-48.

Intrumen pelitian variabel motivasi kerja memiliki Conbach” Alpha (α) > 0,70 yaitu 0,812.

3. Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik berfungsi untuk mengetahui layak tidak Nya model analisis regresi yang digunakan dalam suatu penelitian ini meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan uji yang ditampilkan sebagai penguji model regresi variabel pengganggu yang berdistribusi normal. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas data adalah metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan taraf signifikansi 0,05 yang artinya jika data lebih dari 0,05 maka dianggap normal, sebaliknya jika data kurang dari 0,05 maka dianggap abnormal.

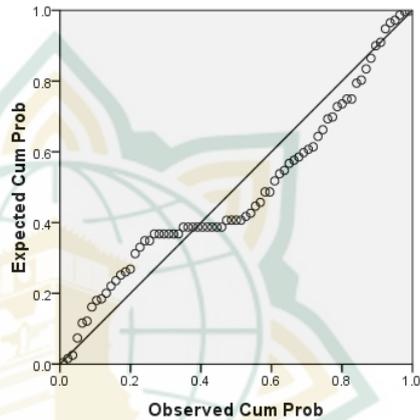
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardize d Residual
Asymp. Sig. (2-tailed)	.218

Dari data primer yang diperoleh dari responden, selanjutnya diproses menggunakan software SPSS maka diperoleh hasil uji normalitas seperti terlihat pada tabel di atas, dapat diketahui signifikansi (p) sebesar 0,218 yang berarti lebih besar dari tingkat signifikansion 0,05. maka disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: peningkatan prestasi kerja



Analisis grafik norma plots pada uji normalitas, dimana grafik menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar serta mengikuti garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi memiliki korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik apabila tidak memiliki korelasi antar variabel bebas, ini dapat mengetahui ada tidaknya multikolinearitas dalam suatu regresi adalah dengan memperhatikan apakah *mark Variance Inflation Factor (VIF)* > 10 atau $(0,10)$, dapat dikatakan bahwa terdapat permasalahan antar variabel bebas dan terjadi multikolinearitas.

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Profesional	.524	1.907
Disiplinan	.554	1.806
Motivasi	.390	2.563

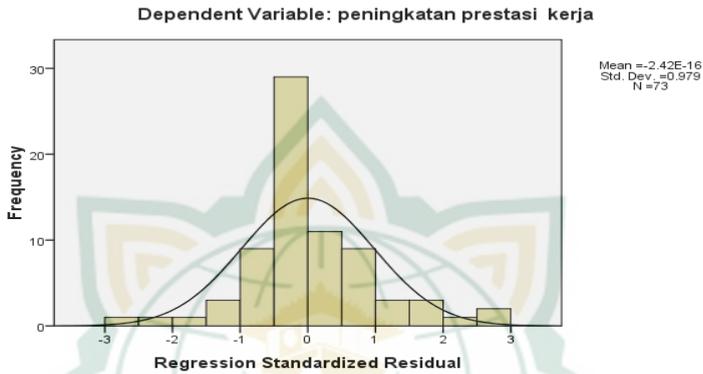
a. Dependent Variable: peningkatan prestasi kerja (Y)

Dari data primer yang diperoleh dari responden, selanjutnya data tersebut di proses dengan software SPSS, maka diperoleh hasil uji multikolinearitas pada gambar di atas. Perhitungan pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai tolerance $< 0,10$ menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya 95%. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan terdapat variabel independen yang memiliki nilai VIF > 10 . Disimpulkan bahwa terdapat multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

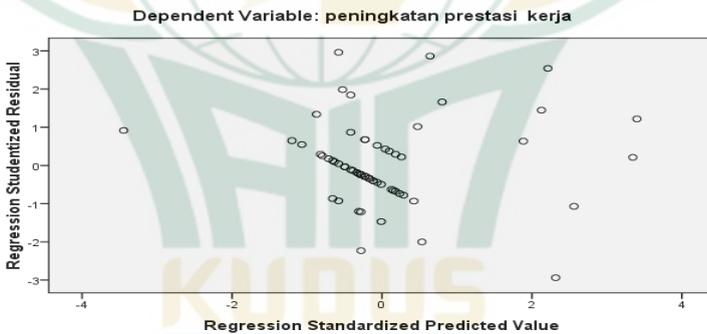
c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ketidakvarian dalam model regresi pada pengamatan kepengamatan lainnya. Suatu penelitian dikatakan baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas dalam regresinya. Uji heteroskedastisitas dalam riset menggunakan metode grafik (scatterplots diagram). Terdapat grafik scatterplot yang menunjukkan butiran-butiran tersebar acak baik di atas bawah angka 0 pada sumbu Y. Disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Histogram



Scatterplot



Pada gambar grafik *Scatterplot* nampak titik menyebar secara acak dan tersebar baik data maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedasitas pada model regresi

4. Pengujian hipotesis

a. Hasil uji hipotesis (uji f simultan)

Uji simultan digunakan untuk melihat variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen secara signifikan, Untuk dapat lihat dengan

menggunakan bench mark sig 0,05 (5%). Artinya, jika sig lebih kecil dari 0,05 maka ada pengaruhnya, tetapi jika sig lebih dari 0,05 maka tidak ada pengaruhnya. Selain menggunakan metode tersebut dapat juga digunakan metode lain yaitu jika F hitung > F tabel maka variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat, tetapi apabila Fhitung < Ftabel maka variabel bebas secara simultan tidak mempengaruhi variabel terikat.

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	69.149	3	23.050	21.186	.000 ^a
	Residual	75.071	69	1.088		
	Total	144.219	72			

a. Predictors: (Constant), profesional (x1), disiplin(x2), motivasi(x3)

b. Dependent Variable: peningkatan prestasi kerja (Y)

Dari data primer yang diperoleh dari responden, selanjutnya data tersebut diproses menggunakan SPSS, maka diperoleh hasil uji F terlihat pada tabel di atas, *mark* F-hitung sebesar 21.186, *mark* sig sebesar 0,000 dan F- nilai tabel diperoleh dari perhitungan manual dengan rumus F. tabel yaitu $df1 = 3$ (jumlah variabel) dan $df2 = 69$ ($df2 = nk - 1$) yang dapat dijelaskan bahwa (n) adalah jumlah sampel dan (k) adalah jumlah variabel bebas.

Maka dari penjelasan tersebut diperoleh hasil F-hitung > F-tabel ($21,186 > 2,737$) dan sig < 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa pengetahuan profesional, disiplin serta motivasi secara simultan mempengaruhi terhadap peningkatan prestasi kerja.

b. Hasil Uji Hipotesis T (parsial)

Uji t atau uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas secara individual

dengan variabel terikat, Untuk mengetahuinya dengan menggunakan *mark sig* 0,05 (5%) yaitu jika sig lebih dari 0,5 maka Ho diterima, tetapi jika sig lebih kecil dari 0,05 maka Ho akan ditolak. Untuk memperkuat hasil uji-t, selain nilai signifikansinya adalah dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel. Jika t-hitung > t-tabel maka ada pengaruhnya tetapi jika t-hitung < t-tabel maka tidak ada pengaruhnya.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.776	2.081		3.256	.002
	Profesional	-.053	.128	-.050	-.416	.679
	Disiplin	.159	.066	.280	2.395	.019
	Motivasi	.399	.109	.508	3.656	.000

a. Dependent Variable: peningkatan prestasi kerja

Dari data primer yang diperoleh dari responden, selanjutnya data tersebut diproses dengan software SPSS, sehingga yang terlihat pada tabel diatas, maka untuk dapat mengetahui besar tidak secara parsial mempengaruhi variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan tabel data tersebut dapat dijelaskan:

1. Variabel profesional (X1).

Hasil uji parsial (uji t) dari tabel di atas adalah variabel profesional dengan nilai t hitung sebesar -0,416, nilai sig sebesar 0,679 dan nilai t tabel sebesar 1,994 yang diperoleh dari rumus $t \text{ tabel} = \alpha / 2 : nk-1 (0,05/2) : 73- 3- 1 = 0,025$

Maka dari penjelasan tersebut diperoleh hasil t-hitung < t-tabel (-0,416) < (1,994) dan 0,05 (0,679 > 0,05), maka untuk variabel

profesional H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya profesional tidak berpengaruh terhadap peningkatan dari kinerja karyawan.

2. Variabel Disiplin (X_2)

Hasil uji parsial (uji t) dari tabel di atas adalah variabel disiplin dengan nilai t hitung sebesar -2,395, nilai sig sebesar 0,019 dan nilai t tabel sebesar 1,994 yang diperoleh dari rumus $t \text{ tabel} = a/2 : nk-1 (0,05/2) : 73- 3-1 = 0,025$

Maka dari penjelasan tersebut diperoleh hasil $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ ($2,395 < (1,994)$ dan $0,05 (0,019 > 0,05)$, maka untuk variabel profesional H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya disiplin berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.

3. Variabel motivasi (X_3)

Hasil uji parsial (uji t) dari tabel di atas adalah variabel profesional dengan nilai t hitung sebesar -0,416, nilai sig sebesar 0,679 dan nilai t tabel sebesar 1,994 yang diperoleh dari rumus $t \text{ tabel} = a/2 : nk-1 (0,05/2) : 73- 3-1 = 0,025$

Maka dari penjelasan tersebut maka diperoleh hasil $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ ($3.656 < (1.994)$ dan $0,05 (0,00 > 0,05)$, maka untuk variabel motivasi H_0 ditolak dan H_3 Diterima, dengan artian bahwa motivasi berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan

c. Uji regresi berganda

Analisis berganda dilakukan untuk menganalisis nilai variabel independen (prestasi kerja) terhadap dependent (profesional, kedisiplinan dan motivasi)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.776	2.081		3.256	.002
	Profesional	-.053	.128	-.050	-.416	.679
	Disiplin	.159	.066	.280	2.395	.019
	Motivasi	.399	.109	.508	3.656	.000

a. Dependent Variable: peningkatan prestasi kerja

Pada tabel diatas dapat di buat persamaan Regresi Linear Berganda yaitu :

$$Y = 6.776 + (-0,53)X_1 + 0,159X_2 + 0,399X_3 + e$$

- a. Nilai konstanta (β) sebesar 6,776 artinya ketika variabel x_1 , x_2 dan x_3 konstan atau tidak ada pada 0, maka Y akan meningkat sebesar 6,776 dengan asumsi paribus.
- b. Nilai koefisien (x_1) -0,053 artinya ketika variabel x_1 , mengalami kenaikan satuan sedangkan x_2 dan x_3 konstan atau tidak ada sebesar 0, maka Y akan mengalami penurunan sebesar -0,053 dengan asumsi paribus
- c. Nilai koefisien (x_2) 0,159 artinya ketika variabel x_2 mengalami kenaikan satuan, sedangkan x_1 dan x_3 konstan atau tidak ada sebesar 0, maka Y akan naik sebesar 0,159 dengan asumsi paribus
- d. Nilai koefisien (x_3) 0,399 artinya apabila variabel x_3 mengalami kenaikan satuan sedangkan x_1 dan x_2 konstan atau tidak ada sebesar 0, maka Y akan naik sebesar 0,399 dengan asumsi paribus.

e. Koefisien Hasil Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar akibat dari variabel bebas secara simultan dengan variabel terikat. Namun, apabila jumlahnya mendekati satu, maka dampaknya akan lebih besar lagi dengan peruntungan yang berbeda, model yang digunakan sesuai dengan menginterpretasikan variabel keluaran.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.692 ^a	.479	.457	1.04306

a. Predictors: (Constant), motivasi, kedisiplinan, profesional

b. Dependent Variable: peningkatan prestasi kerja

(R^2) seperti terlihat pada tabel di atas, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,457 atau 45,7% yang artinya variabel bebas mempengaruhi variabel terikat sebesar 69,4% dan sisanya 54,3% Dari (100 % - 45,7 %) dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti agama, etos kerja serta kemampuan.

B. Pembahasan keterkaitan antar Variabel

1. Pengaruh profesional kerja terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan persamaan regresi untuk koefisien pada Variabel profesional yang bernilai (-0,053) yang dapat diartikan, apabila variabel profesional menaikkan setiap satuan, maka profesional akan menurun sebesar (-0,053). Kemudian nilai t-hitung pada variabel profesional sebesar (-416) yang lebih kecil dari t-tabel dengan nilai 1,994 juga pada nilai signifikansi yang mempunyai nilai sebesar 0,679 lebih besar dari 0,05 maka untuk hipotesis H_0 diterima sedangkan H_1 ditolak, sehingga dari penjelasan tersebut

dapat disimpulkan bahwa profesional secara parsial tidak berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan..

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang hasilnya menunjukkan profesional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi dalam penelitian lain yang dilakukan oleh oleh muhammad toha (2017) dengan judul analisis pengaruh profesionalisme, kedisiplinan, motivasi, budaya kerja dan komunikasi terhadap pegawai otoritas jasa keuangan yang hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa profesional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Profesional dalam bekerja sangat penting untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh muhammad Thoha yang hasilnya menunjukkan profesional berpengaruh pada peningkatan prestasi kerja karyawan, namun pada kenyataannya mempunyai karakter profesional yang cukup saja. Belum tentu meningkatkan prestasi kerja karyawan di Bank Syariah Indonesia, dimana profesional yang dimiliki oleh karyawan Bank Syariah Indonesia cenderung hanya bersifat formal dan kurang ahli dibidangnya. Karena bekerja di Bank Syariah di bagian teller dan costemer service hanya bermodalakan good looking tanpa mengedepankan keahlian yang dimilikinya.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan

Berdasarkan persamaan regresi untuk hasil koefisien pada variabel disiplin yang bernilai sebesar 0,159 yang dapat diartikan, apabila variabel disiplin mengalami kenaikan setiap 1 (satuan), maka peningkatan prestasi karyawan naik sebesar 0,159 kemudian nilai t-hitung pada variabel disiplin sebesar 2.395 yang lebih kecil dari t-tabel dengan nilai 1,994 juga pada nilai signifikanyang mempunyai nilai sebesar 0,019, lebih kecil dari 0,05, maka untuk untuk hipotesis H_0 ditolak sedangkan H_2 diterima, sehingga dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin secara parsial berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian prastika dan marianty ibrahim dengan judul analisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (kasus

bagian operasional PT. Indah Logistik Cargo cabang pekan baru yang hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan .

Variabel kedisiplinan bernilai positif dan signifikan menunjukkan bahwa sanya kehadiran, ketaataan, dan rasa tanggung jawab melakukan pekerjaan berdampak baik sehingga variabel disiplin kerja berbanding lurus dan searah terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan

3. Pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan

Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung sadar untuk mencapai tujuan pemenuhan atau pencapaian keseimbangan.

Berdasarkan persamaan regresi untuk hasil koefisien pada variabel motivasi yang bernilai sebesar 0,399 yang dapat diartikan, apabila variabel motivasi mengalami kenaikan setiap 1 (satuan), maka peningkatan prestasi karyawan naik sebesar 0,399 kemudian nilai t-hitung pada variabel disiplin sebesar 3.696 yang lebih kecil dari t-tabel dengan nilai 1,994 juga pada nilai signifikanyang mempunyai nilai sebesar 0,000, lebih kecil dari 0,05, maka untuk untuk hipotesis H_0 ditolak sedangkan H_3 diterima, sehingga dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin secara parsial berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian magfiroh (2012), motivasi kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di lembaga keuangan syariah KJKS di kabupaten kendal (studi kasus dikecamatan Rowosari dan Weleri).