**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, KEMAMPUAN KERJA, TERHADAP PROFESIONALITAS KERJA**

**KARYAWAN PTPN III RANTAUPRAPAT**

**Aji Fikri Arridho**

*Fakultas Ekonomi dan BisnisUniversitas Labuhanbatu*

*Email :* *ridosiregar210@gmail.com*

**ABSTRAK**

Disiplin kerja merupakan bagian yang tidak dapat terpisahkan dari profesionalitas seorang pekerja, sebab dalam suatu organisasi disiplin kerja diperlukan guna untuk memanajemen karyawan agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan, atau kegagalan. Penelitian ini bertujuan mencari tau. 1. Pengaruh Displin Kerja, Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Profesionalitas Kerja Karyawan PTPN III Rantauprapat. 2. Pengaruh Displin Kerja Terhadap Profesionalitas Kerja Karyawan PTPN III Rantauprapat. 3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Profesionalitas Kerja Karyawan PTPN III Rantauprapat. 4. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Profesionalitas Kerja Karyawan PTPN III Rantauprapat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini ialah para karyawan ptpn iii rantuprapat sebanyak 50 orang. Data dianalisis dengan regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1. Displin Kerja, Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan siginifikan terhadap Profesionalitas Kerja Karyawan PTPT III Rantauprapat. Hal ini dibuktikan dengan F tabel 3,759 > F hitung 2,79 , dan nilai sig 0,17 > 0,05 tidak lebih kecil dari 5 %.

**Kata Kunci :** Displin Kerja, Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Profesionalitas Kerja

***ABSTRACT***

*Work discipline is an inseparable part of the professionalism of a worker, because in an organization work discipline is needed in order to manage employees so that negligence, deviation, or failure occurs. This study aims to find out. 1. The Influence of Work Discipline, Work Motivation, Work Ability on Work Professionalism of PTPN III Rantauprapat Employees. 2. The Influence of Work Discipline on the Work Professionalism of PTPN III Rantauprapat Employees. 3. The Influence of Work Motivation on Work Professionalism of PTPN III Rantauprapat Employees. 4. The Influence of Work Ability on Work Professionalism of PTPN III Rantauprapat Employees. This study uses quantitative methods. The population in this study were 50 employees of PTPN III Ranuprapat. Data were analyzed by multiple linear regression. The results of this study indicate that 1. Work Discipline, Work Motivation, Work Ability have a positive and significant impact on the Work Professionalism of PTPT III Rantauprapat employees. This is evidenced by F table 3.759 > F arithmetic 2.79, and the value of sig 0.17 > 0.05 is not less than 5%.*

***Keywords:*** *Work Discipline, Work Motivation, Work Ability, Work Professionalism*

**PENDAHULUAN**

Disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan adanya displin kerja, seorang pegawai akan dapat mencapai tujuan sebuah organisasi atau perusahaan yang menjadi tujuan bersama. Disiplin kerja merupakan bagian yang tidak dapat terpisahkan dari profesionalitas seorang pekerja, sebab dalam suatu organisasi disiplin kerja diperlukan guna untuk memanajemen karyawan agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan, atau kegagalan yang akhirnya berdampak pada kinerja sebuah organisasi. Demikian juga, disiplin kerja dapat dianggap sebagai Hal utama dalam suatu perkumpulan, karena hasil dari suatu perkumpulan dapat ditentukan dari seberapa besar kedisiplinan para pekerjanya. Perwakilan juga harus setia dan bergantung pada standar yang berlaku untuk asosiasi dengan alasan bahwa semakin baik disiplin pekerja, semakin tinggi pelaksanaan pekerjaan yang dapat diselesaikan.

Disiplin yang baik mencerminkan perasaan kewajiban individu terhadap tugas. Tugas diturunkan ke pekerja. Karena dengan majunya suatu perkumpulan/organisasi dan semakin tinggi inovasi yang dimanfaatkan oleh organisasi tersebut menyebabkan terjadinya perubahan-perubahan yang berurutan dan semakin luasnya lapangan pekerjaan yang akan diselesaikan oleh angkatan kerja, maka disiplin harus diadakan agar tujuan dari perkumpulan tersebut /organisasi dapat dicapai. Sehingga jika hal ini dapat bertahan, tingkat eksekusi pekerja akan lebih tinggi.

Dengan tujuan akhir untuk mencapai sebuah organisasi yang berkualitas. Hal ini dengan alasan bahwa karyawan adalah isu utama dalam pengisian dan peningkatan sifat sebuah organisasi. motivasi merupakan suatu perubahan energy di dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afeksi dan reaksi untuk mencapai tujuan. Hubungan motivasi, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk linear dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standart kinerja yang ditetapkan.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Kepemimpinan Terhadap Profesionalitas Kerja Karyawan PTPN III Rantauprapat. Serta faktor-faktor apa saja yang dapat membuat seorang profesionalitas seorang karyawan, penelitian ini sangat penting dilakukan untuk membuktikan teori yang ada.

**TINJAUAN PUSTAKA**

**Disiplin Kerja**

(Arif, Maulana, dan Lesmana 2020) Menyatakan bahwa disiplin adalah mentalitas kesiapan dan keinginan individu untuk tidak henti-hentinya mematuhi semua standar administrasi yang berlaku dalam pergaulan. Disiplin representatif yang hebat akan mempercepat pencapaian tujuan hierarkis, sementara disiplin yang menurun akan menjadi batas dan menghambat pencapaian tujuan otoritatif. Menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesiapan individu untuk tunduk pada pedoman organisasi dan praktik normal material. Jadi, seseorang mungkin ingin tunduk pada pedoman dan melaksanakan tugas-tugasnya,baik secara sukarela maupun karena terpaksa.

(Becker et al. 2015) Disiplin merupakan suatu kemampuan yang dapat digunakan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia yang utama dengan alasan bahwa semakin baik keterwakilan disiplin maka semakin tinggi pula pelaksanaan pekerjaan yang dapat diselesaikan. Tanpa disiplin perwakilan yang besar, sulit bagi asosiasi organisasi untuk mencapai hasil yang ideal. “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku disekitarnya.”

**Motivasi Kerja**

(Sadat, Handayani, dan Kurniawan 2020)motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sesuai Samsudin (2010, p. 281) merekomendasikan bahwa inspirasi adalah metode yang melibatkan dampak atau dorongan dari perspektif eksternal pada individu atau kelompok kerja sehingga mereka perlu menyelesaikan sesuatu yang masih mengudara.

(Kerja et al. 2016) Motivasi adalah sebuah inspirasi sebagai siklus yang ikut menentukan kekuatan heading dan kemantapan individu dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan. Inspirasi sebagian besar terkait dengan upaya menuju tujuan, namun sorotan untuk situasi ini adalah pada tujuan hierarkis untuk mencerminkan minat tunggal dalam perilaku yang terkait dengan bisnis. Memahami inspirasi erat kaitannya dengan pengembangan kecenderungan untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuanmenyatakan bahwa inspirasi adalah pengaturan dorongan utama. (Adha, Qomariah, dan Hafidzi 2019) yang menjadikan motivasi kerja seseorang sehingga dapat bekerja sama, bekerja sungguh-sungguh, dan memiliki kejujuran dalam setiap upayanya untuk mencapai pemenuhan. Inspirasi merupakan hal sentral yang mendorong seseorang untuk bekerja.

**Kemampuan Kerja**

Kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman seorang karyawan yang menjadikan satu kelebihan yang dimiliki setiap karyawan sebuah perusahaan (Arif, Maulana, dan Lesmana 2020). Fungsionalitas Kemampuan adalah salah satu komponen dalam Pengembangan berhubungan dengan informasi atau kemampuan yang diperoleh dari sekolah, persiapan dan pertemuan (Thoha, 2011). Kemampuan menyinggung komponen yang membingungkan dan tingkat mencerminkan kerja sama antara volume tindakan fisik dan mental dan kapasitas yang berguna dari pekerja, kesejahteraan dan evaluasi emosional status mereka dalam keadaan hierarkis dan sosial tertentu (Kaleta, 2010).

(Sembiring dan Tanjung 2021) Kemampuan kerja merupakan kecakapan seseorang yang meliputi kecerdasan dan keterampilan dalam memecahkan persoalan yang dihadapinya. Kemampuan kerja menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melakaksanakan pekerjaan. Nainggolan (1985:123) menegaskan bahwa kemampuan kerja itu pada dasarnya merupakan: Kecakapan dibidang tugas, Keterampilan melaksanakan tugas, Pengalaman dibidang tugas, Bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas, Kesegaran dan kesehatan jasmani dan rohani, Melaksanakan tugas secara berdayaguna, dan Hasil kerja melebihi yang ditentukan.

**Profesionalitas Kerja**

(Dewi dan Khotimah 2020) profesionalisme sebagai bidang pekerjaan yang akan ditekuni atau didalami oleh seseorang. Sedangkan pekerjaan tertentu dengan syarat ilmu dan keahlian khusus yang diampu seseorang dari pendidikan formal secara penuh diartikan sebagai sebuah profesi. Dalam sebuah karya ahli, langkah-langkah dan strategi yang diterapkan bergantung pada keseimbangan ilmiah, yang harus dipahami dengan sungguh-sungguh, dan dapat langsung digunakan untuk melayani individu. Profesionalisme seorang karyawan diartikan sebagai tingkat penampilan seseorang dalam melakukan tanggungjawab pekerjaan sebagai karyawan dengan didukung keterampilan serta kode etik.

(Raharjo, Paramita, dan Warso 2016) Komponen yang menambah profesionalisme luar biasa bagi karyawan; informasi dari atas ke bawah mengenai masalah ini, informasi luar dan dalam tentang pengajaran dan pengalaman yang berkembang (berhitung menjadi informasi lengkap tentang hasil yang berlaku dari eksplorasi instruktif), informasi luar dan dalam tentang masyarakat, informasi tentang pendekatan dan asosiasi di pekerjaan.

Mengingat bahwa profesionalitas seorang karyawan memiliki dampak yang luas terhadap keberhasilan suatu perusahaan, dan tentu saja profesionalitas seorang karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang bersangkutan maupun terhadap kinerja pegawai yang lain. Keterampilan luar biasa adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk melakukan tugas sesuai di bidangnya, melakukan tugas atau pemanggilan dengan menetapkan norma-norma baku di bidang pemanggilan yang bersangkutan dan menyelesaikan kewajiban ahlinya dengan mengikuti akhlak cakap yang telah ditetapkan (Turangan 2017).

**Kerangka Konseptual**

Displin Kerja (X1)

H2

Motivasi Kerja (X2)

H3

Profesioanlitas Kerja (Y)

H4

Kemampuan Kerja (X3)

H1

**METODE PENELITIAN**

**Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat *positivism.*

**Metode Pengumpulan data**

Metode pengumpulan data dengan cara memberikan kuesioner berupa pertanyaan-pertanyaan mengenai Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Terhadap Profesionalitas Kerja Karyawan PTPN III Rantauprapat.

**Populasi dan Sampel**

Populasi adalah jumlah dari semua objek atau individu yang akan diteliti, dimana objek tersebut memiliki karakterisktik tertentu, jelas, dan lengkap (Setiawan, 2005:140). Adapun yang dijadikan sebagai populasi adalah para karyawan PTPN III Rantauprapat sebanyak 100 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut (Sugiyono, 2009:73). Sampel dalam penelitian ini adalah para karyawan PTPN III Rantauprapat. Perhitungan sampel dapat dilakukan dengan menggunakan rumus *Slovin*, yaitu:

*n* = $\frac{N}{1-N^{e}}$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Jumlah Populasi, dalam hal ini sebanyak 100 orang

3 = Nilai Kritis (batas ketelitian yang diinginkan)

Ukuran sampel yangdigunakan dihitung sebagai berikut :

 *n* = $\frac{100}{1-100^{2}}$

 *n* = $\frac{100}{1-3,33}$

 *n* = 30,03

Jadi, sampel yang digunakan adalah para karyawan PTPN III Rantauprapat sebanyak 50 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Random Sampling*, yaitu teknik sampling berdasarkan acak.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil**

1. Uji Validitas dan Reliabilitas
2. Uji Validitas

Tabel 1

Uji Validitas Hasil Kuesioner

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Item | R hitung | R tabel | Nilai signifikan | Keterangan |
| Disiplin Kerja | X1.1 | 0,634 | 0,279 | 0,000 | VALID |
| X1.2 | 0,571 | 0,279 | 0,001 | VALID |
| X1.3 | 0,607 | 0,279 | 0,000 | VALID |
| X1.4 | 0,666 | 0,279 | 0,000 | VALID |
| X1.5 | 0,775 | 0,279 | 0,000 | VALID |
| Motivasi Kerja | X2.1 | 0,683 | 0,279 | 0,000 | VALID |
| X2.2 | 0,662 | 0,279 | 0,000 | VALID |
| X2.3 | 0,780 | 0,279 | 0,000 | VALID |
| X2.4 | 0,628 | 0,279 | 0,000 | VALID |
| X2.5 | 0,554 | 0,279 | 0,001 | VALID |
| Kemampuan Kerja | X3.1 | 0,762 | 0,279 | 0,000 | VALID |
| X3.2 | 0,686 | 0,279 | 0,000 | VALID |
| X3.3 | 0,755 | 0,279 | 0,000 | VALID |
| X3.4 | 0,755 | 0,279 | 0,000 | VALID |
| X3.5 | 0,667 | 0,279 | 0,000 | VALID |
| Profesionalitas Kerja | X4.1 | 0,683 | 0,279 | 0,000 | VALID |
| X4.2 | 0,668 | 0,279 | 0,000 | VALID |
| X4.3 | 0,697 | 0,279 | 0,000 | VALID |
| X4.4 | 0,687 | 0,279 | 0,000 | VALID |
| X4.5 | 0,554 | 0,279 | 0,000 | VALID |

***Sumber : Data Olah Spss 24***

Berdasarkan table di atas dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan atau indikator pada setiap variabel menghasilkan hasil signifikan r hitung yang lebih besar dari r tabel. Dengan demikian, item-item pertanyaan tersebut yang mengukur semua variabel pada penelitian ini dinyatakan valid.

1. Uji Reliabilitas

Table 2

Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Variabel | Cronbach’salpha | Reliabilitas |
| Displin Kerja (X1) | 0,666 | Reliabel |
| Motivasi Kerja (X2) | 0,669 | Reliabel |
| Kemampuan Kerja (X3) | 0,593 | Reliabel |
| Profesionalitas Kerja (Y) | 0,738 | Reliabel  |

 ***Sumber : Data Olah Spss 24***

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa setiap variabel penelitian, yaitu Displin Kerja, Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Profesionalitas mempunya nilai cronbach’s Alpha yang lebih besar dari nilai kritis 0,279, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam kuesioner ini semua varibel nya reliabel.

1. Uji Asumsi Klasik
2. Uji Normalitas

Tabel 3

Hasil Uji Normalitas

|  |
| --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** |
|  | Unstandardized Residual |
| N | 50 |
| Normal Parametersa,b | Mean | .0000000 |
| Std. Deviation | 2.26742450 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .100 |
| Positive | .091 |
| Negative | -.100 |
| Test Statistic | .100 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .200c,d |
| a. Test distribution is Normal. |
| b. Calculated from data. |
| c. Lilliefors Significance Correction. |
| d. This is a lower bound of the true significance. |

***Sumber : Olah Data SPPS 24***

Berdasarkan uji normalitas Kolmogorov – Smirnov didapat nilai signifikan sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 maka dapat simpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

1. Uji Multikolinieritas

Tabel 4

Hasil Uji Multikolinieritas

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 12.297 | 3.862 |  | 3.184 | .003 |  |  |
| X1 | -.027 | .140 | -.026 | -.193 | .847 | .964 | 1.037 |
| X2 | .467 | .143 | .450 | 3.270 | .002 | .922 | 1.084 |
| X3 | -.008 | .112 | -.010 | -.075 | .941 | .953 | 1.050 |
| a. Dependent Variable: Y |

***Sumber : Olah Data SPPS 24***

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai VIF dari keempat variabel tersebut kurang dari 10 dan nilai Tolerance dari ketiga variabel tersebut lebih >0.10, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh variabel tidak ada multikolinearitas.

1. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5

Hasil Uji Heteroskedastisitas



***Sumber : Olah Data SPPS 24***

Hasil uji heteroskedastisitas tabel *Scatterplot* menunjukan bahwa tidak adanya gangguan heteroskedastisitas yang terlihat pada tabel diatas.

1. Uji Hipotesis
2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 6

Hasil Uji F

|  |
| --- |
| **ANOVAa** |
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 61.761 | 3 | 20.587 | 3.759 | .017b |
| Residual | 251.919 | 46 | 5.477 |  |  |
| Total | 313.680 | 49 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Y |
| b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2 |

***Sumber : Olah Data SPPS 24***

F hitung < F tabel (Berpengaruh)

3.759 > 2,79

Dapat dilihat bahwa nilai sig 0,017 < 0,05, menunjukan bahwa setiap variabel independent secara Bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap Y.

1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Tabel 7

 Hasil Uji T

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 12.297 | 3.862 |  | 3.184 | .003 |  |  |
| X1 | -.027 | .140 | -.026 | -.193 | .847 | .964 | 1.037 |
| X2 | .467 | .143 | .450 | 3.270 | .002 | .922 | 1.084 |
| X3 | -.008 | .112 | -.010 | -.075 | .941 | .953 | 1.050 |
| a. Dependent Variable: Y |

***Sumber : Olah Data SPPS 24***

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan oleh tabel 7 diatas dapat dilihat bahwa hasil penelian koefisien regresi dengan hasil uji t adalah sebagai berikut :

1. Untuk variabel X1 (Displin Kerja) diperoleh t hitung -0,193 < dari t tabel 2,00 dengan tingkat signifikansi 0,847. Dengan batas 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 5%. Dengan demikian hipotesis variabel pertama ini tidak berpengaruh signifikan terhadap Profesionalitas Kerja (Y).
2. Untuk variabel X2 (Motivasi Kerja) diperoleh t hitung 3,279 > dari t tabel 2,00 dengan tingkat signifikansi 0,002. Dengan batas 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 5%. Dengan demikian hipotesis variabel kedua ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap Profesionalitas Kerja (Y).
3. Untuk variabel X3 (Kemampuan Kerja) diperoleh t hitung -0,75 < dari t tabel 2,00 dengan tingkat signifikansi 0,941. Dengan batas 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 5%. Dengan demikian hipotesis variabel ketiga tidak berpengaruh terhadap Profesionalitas Kerja (Y).

Koefisien Determinasi

|  |
| --- |
| **Model Summaryb** |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .444a | .197 | .145 | 2.340 |
| a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2 |
| b. Dependent Variable: Y |

**KD = r2**

**0,19 atau 19%**

1. Analisis Regresi Linear Berganda

 Tabel 8

 Analisis Regresi Linear Berganda

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 12.297 | 3.862 |  | 3.184 | .003 |  |  |
| X1 | -.027 | .140 | -.026 | -.193 | .847 | .964 | 1.037 |
| X2 | .467 | .143 | .450 | 3.270 | .002 | .922 | 1.084 |
| X3 | -.008 | .112 | -.010 | -.075 | .941 | .953 | 1.050 |
| a. Dependent Variable: Y |

***Sumber : Olah Data SPPS 24***

Dari hasil tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil dari output pengolahan data yang diperoleh adalah :

**Y = 12.297 - 0,27 (X1) + 0,467 (X2) – 0,008 (X3)**

1. Nilai Konstan 12.297 merupakan varibel positif yang dipengaruhi oleh variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Terhadap Profesionalitas Kerja Karyawan Ptpn III Rantauprapat.
2. Nilai -0,27 (Displin Kerja X1) merupakan variabel negatif yang tidak ada pengaruh signifikan Terhadap Profesionalitas Kerja Karyawan Ptpn III Rantauprapat.
3. Nilai 0,467 (Motivasi Kerja X2) merupakan variabel positif yang berpengaruh signifikan Terhadap Profesionalitas Kerja Karyawan Ptpn III Rantauprapat.
4. Nilai -0,008 (Kemampuann Kerja X3) merupakan variabel negatif yang tidak berpengaruh signifikan Terhadap Profesionalitas Kerja Karyawan Ptpn III Rantauprapat.

**Pembahasan**

Ada 3 variabel untuk menentukan Profesionalitas Kerja Karyawan Ptpn III Rantauprapat, yaitu Displin Kerja, Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja. Dari hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan uji simultan uji F dan uji secara parsial uji T, dapat dilihat bahwa varibel Displin Kerja, Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja secara Bersama – sama berpengaruh positif Terhadap Profesionalitas Kerja Karyawan Ptpn III Rantauprapat. Hal ini dapat dilihat dari F hitung = 3,759 > F tabel = 2,79.

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Profesionalitas Kerja

Dari hasil penelitian, bisa diketahui bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Profesionalitas Kerja, hal ini ditunjukan oleh hasil t hitung = -0,193 > t tabel 2,00 dan nilai sig = 0,847 > 0,05.

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Profesionalitas Kerja

Dari hasil penelitian, dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Profesionalitas Kerja, hal ini ditunjukan oleh hasil t hitung = 3,279 > t tabel 2,00 dan nilai sig = 0,002 < 0,05.

1. Pengaruh Kemampuan Kerja terhapat Profesionalitas Kerja

Dari hasil penelitian, dapat diketahui bahwa Kemampuan Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Profesionalitas Kerja, hal ini ditunjukan oleh hasil t hitung = -0,75 > t tabel 2,00 dan nilai sig = 0,941 > 0,05.

**DAFTAR PUSTAKA**

[1] Adha, Risky Nur, Nurul Qomariah, dan Achmad Hasan Hafidzi. 2019. “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.” *Jurnal Penelitian IPTEKS* 4(1): 47.

[2] Arif, M., T. Maulana, dan M.T. Lesmana. 2020. “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.” *Jurnal Humaniora* 4(1): 106–19.

[3] Becker, Fernando Gertum et al. 2015. “No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における 健康関連指標に関する共分散構造分析Title.” *Syria Studies* 7(1): 37–72. https://www.researchgate.net/publication/269107473\_What\_is\_governance/link/548173090cf22525dcb61443/download%0Ahttp://www.econ.upf.edu/~reynal/Civil wars\_12December2010.pdf%0Ahttps://think-asia.org/handle/11540/8282%0Ahttps://www.jstor.org/stable/41857625.

[4] Dewi, Ratna, dan Sita Husnul Khotimah. 2020. “Pengaruh Profesionalisme Dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar.”

[5] *ELEMENTARY: Islamic Teacher Journal* 8(2): 279.

[6] Kerja, Pengaruh Kemampuan et al. 2016. “130-Article Text-949-3-10-20180202.” 3(2): 64–75.

[7] Raharjo, Slamet, Dhiana Patricia Paramita, dan Mukeri Warso. 2016. “Pengaruh kemampuan kerja, pengalaman dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kompetensi kerja sebagai variabel intervening.” *Journal of Management* 2(2): 1–13.

[8] Sadat, Pamed Abdul, Susi Handayani, dan M. Kurniawan. 2020. “Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Inovator* 9(1): 23.

[9] Sembiring, Muskadi, dan Hasrudy Tanjung. 2021. “Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 4(1): 131–44.

[10] Turangan, Jeine. 2017. “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 1 Manado.” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 5(2): 1402–11.