

Analisis Disiplin Kerja dan Profesional Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Suzuya Binjai

Bella Adelya Br Barus¹, Ahmad Aswan Waruwu², Saimara Sebayang³

¹⁻³ Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan profesional kerja terhadap kinerja karyawan di Suzuya Binjai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 orang karyawan, yang sekaligus dijadikan sebagai sampel melalui teknik sampling jenuh, mengingat jumlah populasi yang relatif kecil. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, yang selanjutnya dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Analisis data dalam penelitian ini mencakup uji kualitas data (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis yang meliputi uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Suzuya Binjai. Demikian pula, profesional kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, disiplin kerja dan profesional kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Suzuya Binjai.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Profesional Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the influence of work discipline and work professionalism on employee performance at Suzuya Binjai. The research employs a quantitative approach with an associative type of study. The population in this study consists of 40 employees, who were also selected as the sample using the saturated sampling technique, considering the relatively small population size. Data were collected through questionnaires and analyzed using SPSS version 25. The data analysis includes data quality tests (validity and reliability tests), classical assumption tests (normality, multicollinearity, and heteroscedasticity tests), multiple linear regression analysis, and hypothesis testing, which consists of t-test, F-test, and the coefficient of determination (R^2). The results show that, partially, work discipline has a positive and significant effect on employee performance at Suzuya Binjai. Likewise, work professionalism also has a positive and significant partial effect on employee performance. Simultaneously, work discipline and work professionalism have a positive and significant influence on employee performance at Suzuya Binjai.

Keywords: *Work Discipline, Work Professionalism, Employee Performance*

Copyright (c) 2025 Bella Adelya Br Barus

✉ Corresponding author :

Email Address : bellaadelyabarus@gmail.com

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis yang semakin dinamis, ditopang oleh kemajuan teknologi dan globalisasi, mendorong setiap perusahaan untuk terus melakukan adaptasi dan inovasi dalam mempertahankan eksistensinya. Di tengah persaingan yang kompetitif, keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh strategi pemasaran atau teknologi yang digunakan, tetapi juga sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya (Sibagariang, Malikhah & Waruwu, 2025). Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang memiliki kontribusi besar dalam perencanaan, pelaksanaan, hingga pencapaian visi dan misi perusahaan (Rambe & Waruwu, 2024).

Menurut Wardhani dan Sebayang (2024), karyawan bukan hanya sekadar tenaga kerja, tetapi merupakan modal non-material yang memiliki potensi fisik maupun non-fisik untuk mewujudkan keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang tepat akan berdampak langsung terhadap peningkatan produktivitas kerja dan daya saing perusahaan.

Dalam konteks ini, pengembangan dan manajemen SDM menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja individu maupun organisasi. Sejalan dengan pendapat Sahira, Nasution, dan Sebayang (2024), pengembangan SDM dalam organisasi sangat penting karena diharapkan dapat meningkatkan kinerja secara menyeluruh, mulai dari tingkat operasional hingga manajerial. Dukungan terhadap produktivitas kerja harus dilakukan melalui pengelolaan yang efektif, salah satunya dengan memastikan bahwa karyawan bekerja secara maksimal dan sesuai dengan standar organisasi (Aswan & Aina, 2022).

Suzuya Binjai merupakan perusahaan ritel yang telah beroperasi sejak tahun 1983, bergerak dalam bidang distribusi dan penjualan kebutuhan pokok masyarakat. Untuk mendukung keberlanjutan bisnis dan meningkatkan daya saing, Suzuya berkomitmen dalam memberikan pelayanan yang berkualitas dan kenyamanan kepada konsumen. Namun demikian, keberhasilan strategi tersebut sangat bergantung pada kinerja karyawan sebagai ujung tombak operasional perusahaan.

Namun, untuk mendukung keberhasilan strategi bisnis tersebut, kualitas dan kinerja karyawan harus menjadi perhatian utama. Menurut Kasmir (2019), Kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan serta perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja menjadi cerminan langsung dari efektivitas dan efisiensi karyawan dalam mendukung tercapainya target perusahaan.

Temuan dari hasil wawancara penulis dengan pihak manajemen Suzuya Binjai menunjukkan bahwa masih terdapat sebagian karyawan yang belum mampu menjalankan tugas sesuai ketentuan yang berlaku. Hal ini mengindikasikan bahwa masih terdapat permasalahan pada aspek kedisiplinan dan profesionalisme kerja yang berpotensi menghambat produktivitas. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk melakukan evaluasi mendalam guna mengetahui sejauh mana faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan elemen penting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan operasional maupun strategisnya. Menurut Widyaningrum (2020), kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi yang diukur dari kualitas dan kuantitas selama periode tertentu. Hasil pra-survei menunjukkan bahwa hanya 30% karyawan yang mampu bekerja sesuai dengan

standar perusahaan, sementara 70% lainnya belum memenuhi ekspektasi tersebut. Sebanyak 35% karyawan mengaku menyelesaikan pekerjaan secara teliti dan rapi, sedangkan 65% masih belum menunjukkan ketelitian yang memadai. Terkait pencapaian target, hanya 50% yang mampu mencapainya, dan sisanya belum berhasil memenuhi target yang ditentukan. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan belum menunjukkan performa kerja yang optimal.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja menjadi aspek krusial dalam dunia kerja karena berperan langsung dalam menjaga kelangsungan operasional perusahaan serta mendukung perkembangan karyawan secara individu. Disiplin yang baik mampu menjamin terlaksananya tata tertib dan kelancaran aktivitas perusahaan, sehingga hasil kerja yang dicapai menjadi lebih optimal dan efisien.

Namun demikian, efektivitas disiplin kerja tidak dapat terwujud secara maksimal apabila tidak didukung oleh lingkungan kerja yang positif serta pelatihan yang dilakukan secara rutin dan berkesinambungan. Hasibuan (2018) menjelaskan bahwa disiplin kerja sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mematuhi peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin tidak hanya berimplikasi pada efisiensi kerja, tetapi juga mencerminkan integritas dan keseriusan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Siagian (2018) menegaskan bahwa disiplin kerja yang kuat mendorong karyawan untuk menaati standar perusahaan tanpa perlu pengawasan ketat. Disiplin yang timbul dari kesadaran internal membentuk karakter kerja yang bertanggung jawab, yang sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari hasil pra-survei, ditemukan bahwa hanya 50% karyawan yang datang tepat waktu, sementara 50% lainnya belum konsisten dalam hal kehadiran. Hanya 35% yang dapat menyelesaikan tugas tepat waktu, dan 65% lainnya mengalami keterlambatan. Kepatuhan terhadap aturan perusahaan juga masih rendah, di mana hanya 45% yang mematuhi dengan baik, sementara 55% belum menunjukkan sikap tersebut.

Selain disiplin kerja, profesionalisme juga merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Profesionalisme mencerminkan sikap dan perilaku kerja yang menunjukkan kualitas tinggi, tanggung jawab, serta komitmen dalam pelaksanaan tugas. Asgaruddin (2021) menyatakan bahwa profesional mencerminkan sikap dan perilaku kerja yang menunjukkan kualitas tinggi, tanggung jawab, serta kedisiplinan dalam melaksanakan tugas. Nilai-nilai profesional ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti usia, pendidikan, pengalaman kerja, dan karakter pribadi. Linda Wati (2024) menambahkan bahwa profesionalisme mencakup sikap, perilaku, dan kompetensi yang menunjukkan integritas serta kemampuan dalam menjalankan tugas sesuai standar profesi.

Dalam pra-survei ditemukan bahwa hanya 50% karyawan yang mampu mengatasi tantangan pekerjaan, dan 40% yang menunjukkan rasa tanggung jawab tinggi. Sementara itu, 60% belum menunjukkan tanggung jawab optimal. Dari aspek kerja sama, sebanyak 75% karyawan menunjukkan kurangnya kolaborasi tim karena lebih fokus pada pencapaian individu dibandingkan tujuan bersama perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah dalam penelitian ini, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Suzuya Binjai dengan mengangkat judul penelitian "**Analisis**

Disiplin Kerja dan Profesional Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Suzuya Binjai”.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan serta perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu (Kasmir, 2019). Lebih lanjut, Kasmir menjelaskan bahwa terdapat sejumlah faktor yang dapat memengaruhi kinerja, antara lain kemampuan dan keterampilan, motivasi kerja, lingkungan kerja, rancangan kerja, kepribadian, pengetahuan, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, loyalitas, komitmen serta disiplin kerja. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja meliputi kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), penekanan biaya dan hubungan antar karyawan (Kasmir, 2019).

Disiplin Kerja

Hasibuan (2018) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mematuhi peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Beberapa faktor yang memengaruhi tingkat disiplin kerja antara lain besarnya kompensasi yang diberikan, keteladanan dari pimpinan, kejelasan aturan yang diterapkan, ketegasan pimpinan dalam bertindak, efektivitas pengawasan, serta perhatian manajemen terhadap karyawan (Pranitasari & khotimah, 2021). Untuk mengukur tingkat disiplin kerja, indikator yang dapat digunakan meliputi kehadiran, tanggung jawab dan norma (Hasibuan, 2018).

Profesional Kerja

Menurut Asgaruddin (2021), profesional mencerminkan sikap dan perilaku kerja yang menunjukkan kualitas tinggi, tanggung jawab, serta kedisiplinan dalam melaksanakan tugas. Robbins (2021) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi profesional kerja mencakup kompetensi, etika kerja, komitmen terhadap organisasi, kedisiplinan, dan keterampilan komunikasi. Sementara itu, indikator profesionalisme kerja meliputi disiplin kerja, tanggung jawab, komitmen organisasi dan etos kerja (Asgaruddin, 2021).

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel. Lokasi penelitian berada di Suzuya Binjai, dengan populasi sebanyak 40 karyawan. Karena jumlah populasi tergolong kecil, seluruh populasi dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini adalah 40 karyawan. Data yang digunakan terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara, observasi, dan penyebaran kuesioner kepada responden, sementara data sekunder diperoleh dari dokumentasi dan literatur yang relevan. Analisis data dilakukan melalui beberapa tahap, dimulai dari uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen penelitian layak digunakan. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik, meliputi uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Untuk menguji pengaruh antar variabel, digunakan analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t (parsial), uji F (simultan) serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, penulis mengolah data dari kuesioner yang terdiri atas 9 pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (X1), 8 pernyataan untuk variabel Profesionalisme Kerja (X2), dan 10 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y). Kuesioner tersebut disebarakan kepada 40 orang karyawan Suzuya Plaza Binjai sebagai sampel penelitian, dengan menggunakan skala *Likert* dalam bentuk tabel ceklis. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dikumpulkan, karakteristik responden dapat diketahui melalui kategori jenis kelamin, usia, dan lama bekerja, yang akan dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 4 Karakteristik Jenis Kelamin, Usia dan Lama Kerja

Karakteristik Responden		Jumlah Responden	%
Jenis Kelamin	Laki-Laki	10	25
	Perempuan	30	75
	Jumlah	40	100
Usia	19-26	16	40
	27-33	14	35
	34-40	10	25
	Jumlah	40	100
Lama Kerja	1-3	10	25
	4-6	16	40
	7-9	14	35
	Jumlah	40	100

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan sebanyak 30 orang atau sebesar 75%, sedangkan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 10 orang atau 25%. Dari segi usia, mayoritas responden berada pada rentang usia 19-26 tahun sebanyak 16 orang (40%), kemudian usia 27-33 tahun sebanyak 14 orang (35%), dan sisanya berada pada usia 34-40 tahun sebanyak 10 orang (25%). Dilihat dari lama bekerja, responden dengan masa kerja 4-6 tahun merupakan yang terbanyak, yaitu sebanyak 16 orang (40%). Selanjutnya, sebanyak 14 orang (35%) memiliki lama kerja 7-9 tahun, dan 10 orang (25%) memiliki lama kerja 1-3 tahun.

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Tabel 5 Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Corrected Item	Variabel
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0.808	0.30
	X1.2	0.827	
	X1.3	0.628	
	X1.4	0.773	
	X1.5	0.632	
	X1.6	0.697	
	X1.7	0.837	
	X1.8	0.841	

	X1.9	0.754	
Profesional Kerja (X2)	X2.1	0.438	0.30
	X2.2	0.765	
	X2.3	0.522	
	X2.4	0.769	
	X2.5	0.580	
	X2.6	0.559	
	X2.7	0.407	
	X2.8	0.571	
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.615	0.30
	Y2	0.569	
	Y3	0.819	
	Y4	0.812	
	Y5	0.732	
	Y6	0.838	
	Y7	0.397	
	Y8	0.308	
	Y9	0.477	
	Y10	0.639	

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 25 (2025)

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai hitung dari setiap butir pernyataan variabel lebih besar dari 0,30, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner terbukti valid sehingga data yang diperoleh layak digunakan untuk uji reliabilitas.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 6 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Disiplin Kerja (X1)	0.877	9
Profesional Kerja (X2)	0.717	8
Kinerja Karyawan (Y)	0.803	10

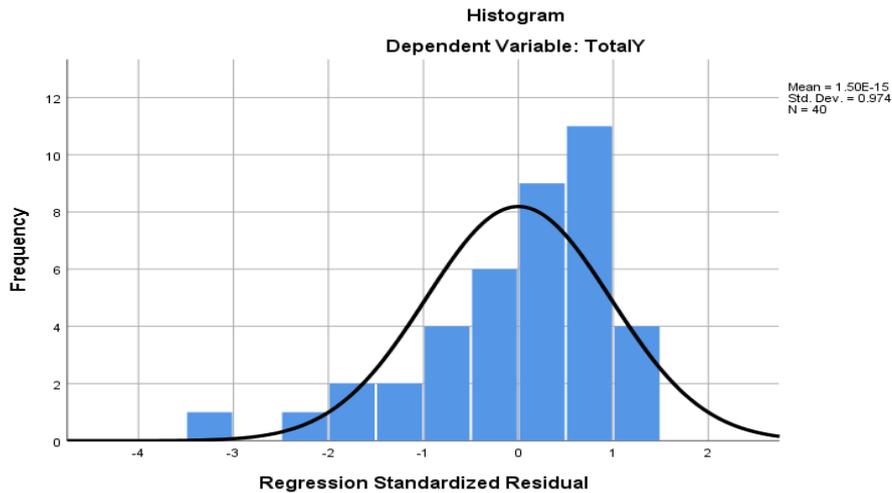
Sumber : Data Olahan SPSS Versi 25 (2025)

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel dalam penelitian ini bernilai di atas 0,60, sehingga menunjukkan bahwa kuesioner penelitian ini reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

1) Uji Histogram

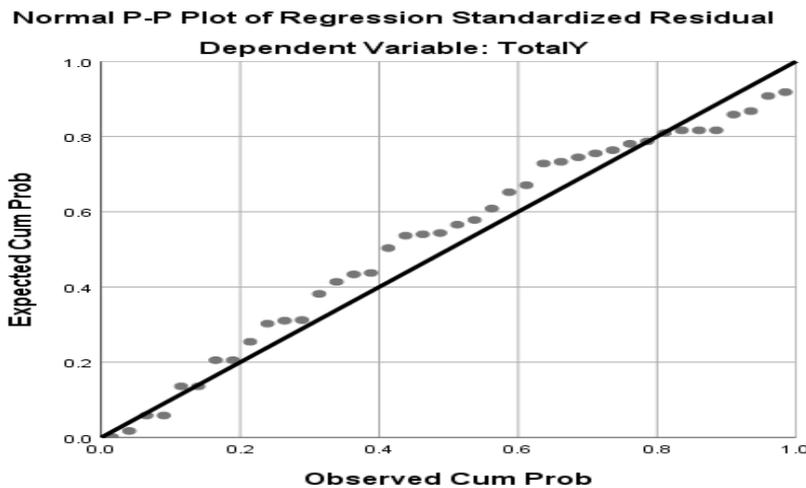


Gambar 1 Uji Histogram

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan histogram residual terstandarisasi, terlihat bahwa data residual terdistribusi secara normal, yang ditunjukkan oleh bentuk histogram menyerupai kurva normal (berbentuk lonceng). Rata-rata residual mendekati nol ($Mean = 1,50E - 15$), dan tidak ditemukan adanya penyimpangan signifikan dari distribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam analisis regresi telah terpenuhi.

2) Uji P Plot



Gambar 2 Uji P Plot

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*, terlihat bahwa titik-titik tersebar merata dan mengikuti garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa residual dari model regresi mendekati distribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas residual pada model regresi telah terpenuhi.

3) Uji Kolmogorov-Smirnov

Tabel 7 Uji Kolmogorov-Sminov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000

	Std. Deviation	1.86952961
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.077
	Negative	-.112
Test Statistic		.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,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 : Data Olahan SPSS Versi 25 (2025)

Dari hasil uji *Kolmogorov-Smirnov*, nilai *Asymp. Sig* sebesar $0,200 > 0,05$, sehingga residual dalam analisis ini dapat dianggap berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas terpenuhi untuk analisis regresi atau uji statistik yang memerlukan residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 8 Uji Multikolinearitas

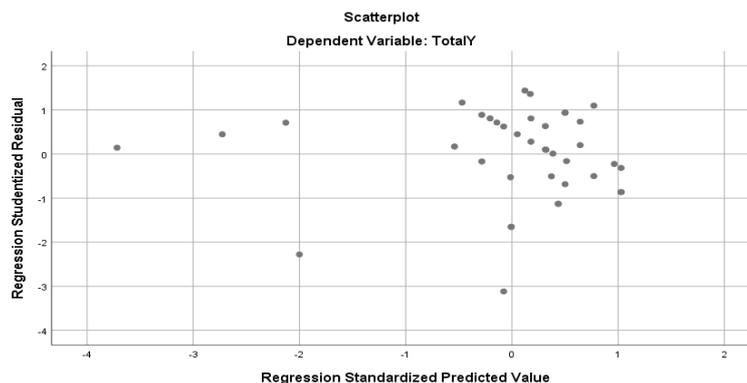
Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1.(Constant)	10.102	4.158		2.429	.020		
Disiplin Kerja (X1)	.655	.081	.831	8.080	.000	.924	1.082
Profesional Kerja (X2)	.159	.078	.211	2.047	.048	.924	1.082

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai *Tolerance* untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 0,924 dan Profesional Kerja sebesar 0,924, yang keduanya $> 0,10$. Sementara itu, nilai *VIF* untuk Disiplin Kerja adalah 1,082 dan Profesional Kerja sebesar 1,082, yang keduanya < 10 . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan gambar di atas, hasil analisis scatterplot menunjukkan distribusi data yang menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, dengan titik-titik tersebar di atas dan di bawah nilai 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9 Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1.(Constant)	10.102	4.158		2.429	.020		
Disiplin Kerja (X1)	.655	.081	.831	8.080	.000	.924	1.082
Profesional Kerja (X2)	.159	.078	.211	2.047	.048	.924	1.082

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 10.102 + 0.655 X1 + 0.159 X2 + e$$

Adapun interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

- a) Jika disiplin kerja dan profesional kerja dalam keadaan baik, maka dapat dinyatakan konstanta sebesar 10,102. Kinerja karyawan kemudian diungkapkan sebesar 10,102. Jika konstanta berada di antara +1 dan kurang dari -1, maka variabel X1 dan X2 semuanya berkontribusi pada variabel Y.
- b) Koefisien Disiplin Kerja sebesar 0,655 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Disiplin Kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,655, dengan asumsi variabel lain tetap.
- c) Koefisien Profesional Kerja sebesar 0,159 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Profesional Kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,159, dengan asumsi variabel lain tetap.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 10 Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1.(Constant)	10.102	4.158		2.429	.020		
Disiplin Kerja (X1)	.655	.081	.831	8.080	.000	.924	1.082
Profesional Kerja (X2)	.159	.078	.211	2.047	.048	.924	1.082

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan tabel di atas, jumlah sampel $n = 40$ dan jumlah variabel independen $k = 2$, maka derajat kebebasan (df) dihitung dengan rumus: $df = n - k - 1 = 40 - 2 - 1 = 37$. Nilai t tabel pada $df = 37$ dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ (dua sisi) adalah 2,026192):

a. Menguji Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikansi variabel disiplin kerja adalah 0,000. Karena nilai ini $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Nilai t hitung variabel disiplin kerja sebesar 8,080, lebih besar dari t tabel 2,026192 ($8,080 > 2,026192$), sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Menguji Profesional Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Profesional kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikansi variabel profesional kerja adalah 0,048. Karena nilai ini $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Nilai t hitung variabel profesional kerja sebesar 2,047, lebih besar dari t tabel 2,026192 ($2,047 > 2,026192$), sehingga dapat disimpulkan bahwa profesional kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 11 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	240.665	2	120.332	32.663	.000 ^b
	Residual	136.310	37	3.684		
	Total	376.975	39			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Profesional Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)						

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 25 (2025)

Interpretasi hasil uji F di atas dengan F tabel pada $df = n - k - 1 = 40 - 2 - 1 = 37$ adalah sebesar 3,25. Dari tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai ini $< 0,05$ dan nilai F hitung sebesar $32,663 > F$ tabel sebesar 3,25, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan, variabel Disiplin Kerja dan Profesional Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

c. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 12 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.799 ^a	.638	.619	1.919	1.086
a. Predictors: (Constant), Profesional Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan data *Model Summary* yang disajikan pada tabel di atas, nilai R Square sebesar 0,638 menunjukkan bahwa 63,8% variabilitas Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh faktor-faktor independen, yaitu Disiplin Kerja dan Profesional Kerja.

Sementara itu, sisa 36,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi, maupun faktor eksternal lainnya.

Dalam model ini, Disiplin Kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, karena memiliki nilai t hitung dan koefisien beta tertinggi dibandingkan dengan variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini, pembuktian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel independen Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi variabel Disiplin Kerja sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Nilai t hitung untuk variabel Disiplin Kerja adalah 8,080 dan nilai t tabel sebesar 2,026192. Karena t hitung $8,080 > t$ tabel 2,026192, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Suzuya Binjai.

Penelitian ini didukung oleh teori Hasibuan (2018), yang menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan Damayanti dan Fikri (2023) dalam studi berjudul "Pengaruh Profesionalisme dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Arena Pool and Cafe Pekanbaru," yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu, penelitian Waruwu dan Simanullang (2022) berjudul "Analisis Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan" juga memperlihatkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Profesional Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini, pembuktian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel independen Profesional Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi variabel Profesional Kerja sebesar $0,048 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Nilai t hitung untuk variabel Profesional Kerja adalah 2,047 dan nilai t tabel sebesar 2,026192. Karena t hitung $2,047 > t$ tabel 2,026192, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Ini menunjukkan bahwa Profesional Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Suzuya Binjai.

Penelitian ini didukung oleh teori Asgaruddin (2021), yang menyatakan bahwa profesional adalah sikap dan perilaku kerja yang mencerminkan kualitas tinggi, tanggung jawab, dan disiplin dalam pelaksanaan tugas. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Damayanti dan Fikri (2023) dalam studi berjudul "Pengaruh Profesionalisme dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Arena Pool and Cafe Pekanbaru", yang menunjukkan bahwa Profesionalisme Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Namun, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dan Rudini (2023) dalam studi berjudul "Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Kantor KPP Pratama Sampit)", yang menunjukkan bahwa

Profesional Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Profesional Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini, pembuktian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa variabel independen Disiplin Kerja dan Profesional Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Nilai F hitung sebesar 32,663 dan nilai F tabel sebesar 3,25. Karena $F \text{ hitung } 32,663 > F \text{ tabel } 3,25$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan, Disiplin Kerja dan Profesional Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Suzuya Binjai.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Damayanti dan Fikri (2023) dalam studi berjudul "Pengaruh Profesionalisme dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Arena Pool and Cafe Pekanbaru" yang memperlihatkan bahwa Profesionalisme dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Profesional Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Suzuya Binjai, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $8,080 > t \text{ tabel } 2,026192$. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang ditampilkan.
- b. Profesional Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar $0,048 < 0,05$ dan t hitung sebesar $2,047 > t \text{ tabel } 2,026192$. Artinya, profesionalisme dalam bekerja turut meningkatkan kinerja karyawan secara nyata.
- c. Disiplin Kerja dan Profesional Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar $32,663 > F \text{ tabel } 3,25$. Dengan demikian, kedua variabel ini bersama-sama memiliki peranan penting dalam meningkatkan performa karyawan.

Referensi :

- Asgaruddin. (2021). Profesionalisme Kerja dalam Organisasi. Makassar: CV. Nur Lina.
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, Sondang dan Pakpahan, Elfrida. (2018). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Medan: CV. Mitra Media Pers.
- Pranitasari, Dwi dan Khotimah, Heni. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik. Yogyakarta: Deepublish.
- Robbins, Stephen P. (2021). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian. Sondang P (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksar, Jakarta.

- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wati, Linda. (2024). *Profesionalisme dan Integritas dalam Dunia Kerja*. Jakarta: Mitra Cendekia Media.
- Widyaningrum, M. E. (2020). *Evaluasi Kinerja: Untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan Perusahaan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). *Jurnal Manajemen Kompeten*. *Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 14(2), 15-31.
- Ananda, Y. P. (2020). *Analisa pengaruh kompensasi, profesionalisme dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Omesfindo Agung Sentracendikia*. *Al Tijarah*, 6(1), 40.
- Apriansyah, M. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dharma Krida Satria Spbu Ciledug Karang Tengah Kota Tangerang*. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 1089-1099.
- Arfiandy. (2016). *Analisis Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Gula PTPN xiv Kabupaten Takalar*. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(1), 36-50.
- Ariani, H., & Widodo, S. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja KaryawanPt. Yamaha Music Indonesia, Jakarta*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsurya*, 1(1), 53-66.
- Aswan, W. A., & Aina, A. (2022). *Determinan Peningkatan Kinerja Karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan*. *Jurnal El Rayyan: Jurnal Perbankan Syariah*, 1(1), 93-105.
- Badrianto, Y., & Gusramlan, R. (2023). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *AGILITY: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(01), 32-40.
- Damayanti, F. S., & Fikri, K. (2023). *Pengaruh Profesionalisme dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Arena Pool and Café Pekanbaru*. In *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis & Akuntansi (Vol. 3, pp. 673-680)*.
- Hidayat, F., & Rudini, A. (2023). *Pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus pada Kantor KPP Pratama Sampit)*. *Profit: Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(1), 51-61.
- Rambe, A. F., & Waruwu, A. A. (2024). *Analisis Disiplin, Motivasi, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisi Out Bound PT JNE Express Cabang Utama Medan*. *Jurnal Manajemen dan Profesional*, 5(3), 439-460.
- Sahira, T. P., Nasution, F. A., & Sebayang, S. A. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan, Kerjasama dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Medan*. *Journal of Business, Finance, and Economics (JBFE)*, 5(1), 288-299.
- Saputra, H. R. M. I. (2019). *Pengaruh Profesionalisme dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu*. *Ekonomi Dan Bisnis*, 10(3), 376-380.
- Sari, P. N. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Bisnis, Logistik Dan Supply Chain (BLOGCHAIN)*, 3(1), 11-17.
- Sibagariang, H., Malikhah, I., & Waruwu, A. A. (2025). *Analisis Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan*. *Economics and Digital Business Review*, 6(1), 921-934.
- Taopik, A. R., & Ayunani, F. Z. (2023). *Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jawa Elang Tangguh Jakarta*. *Equilibrium Point : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 65-78.
- Wardhani, A. P., & Sebayang, S. A. (2024). *Pengaruh Kemampuan Kerja, Komitmen Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PTPN II SEI Semayang*. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4(4), 1679-1692.