



PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DAYA DAIHATSU MEDAN SELAYANG

THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT DAYA DAIHATSU MEDAN SELAYANG

Laila Rizkika Sari¹, Maria Kristina Situmorang², Conie Nopinda Br Sitepu³
Jl. Ngumban Surbakti No.18, Sempakata, Kec. Medan Selayang, Kota Medan, Sumatera Utara
20132, Indonesia Universitas Quality Medan (061) 80047003
rizkikalaila@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan PT Daya Daihatsu Medan Selayang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 76 karyawan. Dalam penelitian ini, seluruh populasi diambil sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan data primer, kuesioner yang digunakan sebagai instrumen penelitian dengan skala likert 5. Kemudian, data ini dianalisis menggunakan analisis regresi sederhana dengan menggunakan uji validitas, reliabilitas, normalitas, heteroskedastisitas, linieritas, uji parsial (t), dan uji koefisien determinasi (R²). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil regresi sebesar $0.000 < 0,05$ dan $Y = 18.192 + 0.516X$ dimana hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi kedisiplinan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0.000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 10.040 > t_{tabel} 1.992$ maka H₀ ditolak dan H_a diterima dan dengan nilai R Square (R²) $0.577 > 0,05$ atau sebesar 57.7%.

Kata Kunci : Kedisiplinan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The objective of this study is to analyze the impact of work discipline on employee performance at PT Daya Daihatsu Medan Selayang. It uses a quantitative method and samples 76 employees, which is a total sampling, meaning every member of the population. In this study, a 5-point Likert questionnaire was used to analyze the data. Then, simple regression analysis was performed on the data with validity, reliability, normality, heteroscedasticity, linearity, partial (t), and coefficient of determination (R²) tests. Dengan regression result $0.000 < 0.05$ dan partial (t)



test, hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memengaruhi kinerja pekerja secara positif dan signifikan.

Keywords : Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Era modern ditandai dengan perubahan cepat di dunia bisnis, yang didorong oleh tuntutan pasar dan konsumen yang semakin tinggi. Dalam persaingan bisnis yang ketat, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu mengelola sumber daya lainnya secara efektif untuk mencapai kesuksesan. Perusahaan dapat mencapai tujuan organisasi dengan lebih efisien jika mereka bekerja sama dan bekerja sama dengan baik. Untuk berhasil, manajemen sumber daya manusia sangat penting. Dengan kata lain, pengelolaan SDM yang baik menunjukkan seberapa baik kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya. Menurut Sutrisno (2019), sumber daya manusia adalah salah satu elemen yang saling berhubungan dan mempengaruhi upaya perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan dengan cara terbaik. Sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan karena manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki pemikiran, perasaan, keinginan, pengetahuan, pengalaman, keterampilan, motivasi, kemampuan, tenaga, kreativitas, selera, dan niat..

Sharma (2016) Kinerja karyawan sangat penting untuk kesuksesan dan produktivitas organisasi. Ini karena keefisienan pegawai sangat penting untuk kemajuan operasi tempat kerja. Berdasarkan pernyataan tersebut, menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat berdampak besar, dan sangat penting untuk menetapkan metode evaluasi dan berpartisipasi dalam pengembangan usaha baik dari sisi positif maupun negatif untuk mengurangi tantangan yang dihadapi manajemen. Meningkatkan kinerja karyawan yang unggul sangat penting bagi suatu organisasi karena dapat menghasilkan peningkatan produktivitas karyawan. Dengan peningkatan produktivitas, tujuan organisasi pasti akan tercapai. Oleh karena itu, perusahaan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi dengan cepat. Kinerja



adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, kesungguhan, dan pengalaman. Sedarmayanti (2017) mengatakan bahwa kinerja karyawan dapat dilihat dan diukur. Di kehidupan sehari-hari, semua orang membutuhkan peraturan dan ketentuan untuk mengatur dan membatasi semua kegiatan dan perilaku mereka. Terkadang, sebagai individu, orang ingin hidup bebas dan menghindari ikatan dan peraturan yang membatasi bagaimana mereka bertindak dan beraktivitas. Namun demikian, sebagai makhluk sosial, manusia membutuhkan perasaan untuk diterima. Selama kehidupan bisnis, sangat penting bagi karyawan untuk mematuhi peraturan dan peraturan yang berlaku di perusahaan mereka. Dengan kata lain, disiplin kerja sangat penting bagi karyawan karena tanpanya, perusahaan tidak akan dapat mencapai tujuan yang ditetapkan. Disiplin kerja yang baik akan bermanfaat bagi kedua perusahaan dan karyawannya. Oleh karena itu, karyawan harus menyadari betapa pentingnya mematuhi peraturan yang berlaku. Selain itu, organisasi harus berusaha keras untuk membuat peraturan itu jelas, mudah dipahami, dan adil bagi karyawan tertinggi dan terendah. Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena tingkat disiplin karyawan berkorelasi positif dengan tingkat prestasi kerja mereka, ini adalah fungsi operatif yang paling penting.

Perusahaan sulit mencapai hasil terbaik karena disiplin kerja yang baik. Disiplin yang baik menunjukkan betapa bertanggung jawabnya seseorang atas pekerjaan yang diberikan kepadanya. Ini meningkatkan motivasi untuk bekerja, semangat kerja, dan kemampuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajer dapat menggunakan strategi disiplin kerja untuk berbicara dengan karyawan mereka tentang perubahan perilaku dan membuat mereka lebih sadar dan siap mengikuti kebijakan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan karyawan biasanya ditunjukkan dengan datang ke tempat kerja tepat waktu, berpakaian rapih, sopan, mematuhi etika berpakaian sebagaimana mestinya, menggunakan alat dan perlengkapan sesuai ketentuan, bekerja dengan penuh semangat, dan mematuhi aturan perusahaan. Jika karyawannya disiplin, mereka dapat mengembangkan kebiasaan-kebiasaan di atas.

Disiplin merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk kepentingan perusahaan dan karyawan. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap akan kesadaran seseorang untuk



mematuhi semua peraturan yang ada di perusahaan. Untuk meningkatkan kedisiplinan kerja, karyawan diharapkan dapat menyelesaikan tugas dengan cepat dan baik serta mematuhi prosedur operasi standar (SOP) yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin berarti membuat keputusan tentang apa yang harus dan tidak harus dilakukan dan membagi waktu. Ada banyak sumber motivasi untuk bekerja, seperti kebutuhan pribadi, keinginan untuk maju, keinginan untuk mendapatkan pengakuan atau pencapaian, atau keinginan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Suatu perusahaan dapat dikatakan produktif apabila karyawannya bertanggung jawab terhadap jadwal dan tugas yang diberikan. Baskoro (2014) bahwa keterlambatan dan ketidakhadiran pegawai menyebabkan penurunan kinerja pegawai.

Kedisiplinan karyawan sangat penting untuk keberhasilan perusahaan, terutama dalam hal meningkatkan produktivitas dan mencapai target. Namun, data absensi PT Daya Daihatsu Medan Selayang menunjukkan tingkat keterlambatan yang tinggi dan ketidaktepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Kondisi ini dapat mempengaruhi produktivitas.

Kedisiplinan Kerja

Afandi (2016) Disiplin kerja adalah seperangkat pedoman yang ditetapkan oleh pengurus suatu organisasi, diterima oleh pemilik modal atau dewan komisaris, diakui oleh dinas ketenagakerjaan, dan disepakati oleh serikat pekerja. Anggota organisasi kemudian diwajibkan untuk mematuhi aturan yang mereka anggap perlu. sehingga berkembang dan dibentuk oleh rangkaian perbuatan yang mencontohkan keutamaan tingkah laku, ketaatan, kesesuaian, dan ketertiban. Hasibuan (2018) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin ini menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini meningkatkan semangat kerja, gairah kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Menurut Rivai (2019) Disiplin kerja adalah strategi yang digunakan manajer untuk berbicara dengan anggota staf tentang modifikasi perilaku dan membuat mereka lebih sadar dan bersemangat untuk mengikuti kebijakan perusahaan serta standar sosial yang relevan.



Bedjo Siswanto (2021) menyatakan disiplin kerja sebagai berikut: “Disiplin kerja berarti menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku. Itu juga berarti bahwa jika seseorang melanggar tugas atau wewenang yang diberikan kepadanya, mereka harus melakukannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi.”

Agustini (2019) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin itu adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.
2. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
3. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
4. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
5. Tanggungjawab, yaitu kesediaan karyawan mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata performance, tetapi artinya sebenarnya luas dan mencakup bukan hanya hasil kerja tetapi juga cara kerja dilakukan. Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang mereka masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja ini harus dicapai dengan cara yang sah, tanpa melanggar hukum, dan tanpa melanggar moral dan etika.

Mangkunegara (2017) Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas berdasarkan tanggung jawab yang telah diberikan



kepada mereka baik secara kualitas maupun kuantitas. Siagian (2018) Kinerja karyawan adalah kapasitas seorang individu untuk beroperasi sedemikian rupa sehingga memaksimalkan pencapaian tujuan kerja dan target lain yang telah ditentukan dengan pengorbanan yang relatif lebih kecil terhadap hasil yang dicapai. Hasibuan (2019) Kinerja dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dalam jangka waktu tertentu dengan melihat rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh setiap karyawan.

Sangadji (2018) menyatakan ada lima indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas

Ini diukur dari persepsi pemimpin terhadap kualitas pekerjaan dan kesempurnaan tugas terhadap kemampuan dan keterampilan karyawan.

2. Kuantitas

Ini berarti jumlah yang dihasilkan, yang biasanya ditunjukkan dengan unit atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Adalah tingkat aktivitas yang diselesaikan dalam waktu tertentu yang telah ditetapkan sebagai standar penyelesaian tugas.

4. Efektivitas

Adalah tingkat penggunaan sumber daya, tenaga, dana, teknologi, dan bahan baku organisasi.

5. Kemandirian

Adalah tingkat di mana seorang karyawan dapat memenuhi tanggung jawabnya terhadap perusahaan dan komitmennya terhadap organisasi. Ini dioptimalkan untuk meningkatkan hasil dari penggunaan sumber daya.



BAHAN DAN METODE

Sugiyono (2019) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT Daya Daihatsu Medan Selayang yang berjumlah 76 karyawan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dan tujuannya adalah untuk mengetahui bagaimana kedisiplinan kerja berdampak pada kinerja karyawan PT Daya Daihatsu Medan Selayang. Penelitian kuantitatif (2021) adalah jenis penelitian yang menekankan hasil yang objektif dan menggunakan statistik untuk mengolah data, sehingga data dan hasilnya dihasilkan dalam bentuk angka.. Penelitian kuantitatif juga menggunakan metode untuk menguji validitas dan reliabilitas kuesioner, dan membagi elemen masalah menjadi beberapa variabel untuk menilainya. Setiap variabel diberi simbol unik sesuai dengan kebutuhan atau masalah yang akan diteliti oleh peneliti.

Purwanto (2018) Instrumen Penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Mereka dibuat berdasarkan tujuan pengukuran dan teori yang digunakan sebagai dasar. Untuk tujuan penelitian tertentu ini, peneliti harus merancang instrumen mereka sendiri. Adapun instrument dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner

Syafrida (2021) Kuesioner merupakan kumpulan pertanyaan yang dirancang untuk mengukur hal-hal tertentu dalam penelitian. Dengan menggunakan kuesioner, peneliti dapat mengumpulkan data dengan cepat karena responden hanya perlu memilih jawaban yang tersedia.

2. Observasi

Sugiyono (2017) Metode pengamatan terhadap benda, kondisi, situasi, proses, dan perilaku disebut observasi. Salah satu definisi observasi adalah pengamatan objek penelitian secara langsung di lapangan untuk pengambilan data penelitian.

3. Wawancara



Widodo (2023) Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dapat dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti dengan narasumber.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Suatu kuesioner diuji untuk memastikan validitasnya. Jika r hitung lebih besar dari r tabel, pernyataan dianggap valid. Dengan menggunakan tabel nilai-nilai produk moment, hasil r tabel adalah sebagai berikut: $df = n - 2$ dengan sig 5%, $df = 76 - 2 = 74$ sehingga r tabel dengan $df = 74$ adalah 0,225.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kedisipinan Kerja

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,744	0,225	Valid
Pernyataan 2	0,507	0,225	Valid
Pernyataan 3	0,747	0,225	Valid
Pernyataan 4	0,705	0,225	Valid
Pernyataan 5	0,733	0,225	Valid
Pernyataan 6	0,695	0,225	Valid
Pernyataan 7	0,696	0,225	Valid
Pernyataan 8	0,665	0,225	Valid
Pernyataan 9	0,697	0,225	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27 (2025)



Hasil uji validitas variabel Kedisiplinan Kerja (X) dapat dilihat dari tabel 1, yang menunjukkan bahwa item pernyataan valid karena r hitung lebih besar dari r tabel. Semua item pernyataan valid, yang menunjukkan bahwa data penelitian disampaikan dengan benar.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,572	0,225	Valid
Pernyataan 2	0,546	0,225	Valid
Pernyataan 3	0,759	0,225	Valid
Pernyataan 4	0,704	0,225	Valid
Pernyataan 5	0,654	0,225	Valid
Pernyataan 6	0,660	0,225	Valid
Pernyataan 7	0,677	0,225	Valid
Pernyataan 8	0,714	0,225	Valid
Pernyataan 9	0,640	0,225	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27 (2025)

Tabel 2 menunjukkan hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y). Semua item pernyataan valid karena r hitung lebih besar dari r tabel, yang menunjukkan bahwa data penelitian disampaikan dengan benar. **tabel 3**

Tabel 3. Uji Reliabilitas Kedisiplinan Kerja

Kedisiplinan Kerja	
Cronbach's Alpha	N of Items
.862	9

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27 (2025)



Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa koefisien alfa Cronbach sebesar 0,862, yang menunjukkan bahwa koefisien alfa Cronbach lebih dari 0,60. Pernyataan variabel Kedisiplinan Kerja (X) dapat diterima.

Tabel 4. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

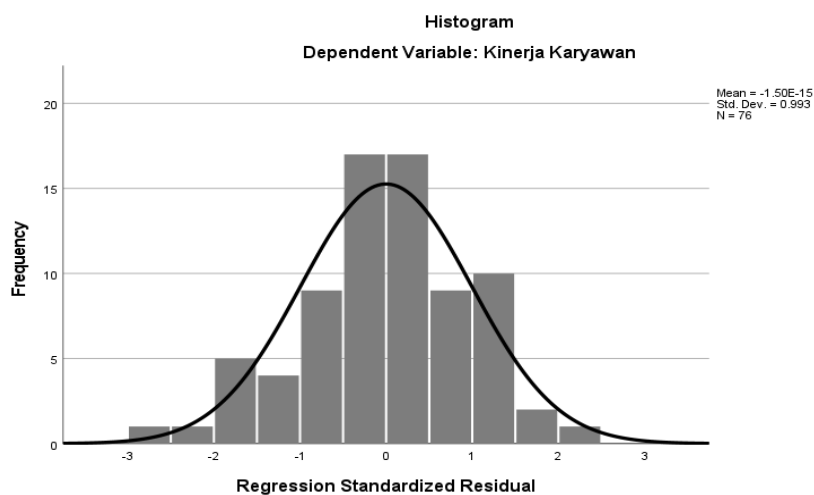
Kinerja Karyawan	
Cronbach's Alpha	N of Items
.833	9

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27 (2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, koefisien alfa Cronbach sebesar 0,833, yang menunjukkan bahwa koefisien alfa Cronbach lebih dari 0,60. Ada kemungkinan bahwa pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) dapat diandalkan..

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah distribusi data mendekati distribusi normal—yakni distribusi data yang tidak memenceng ke kiri atau ke kanan—atau tidak. Penulis penelitian ini menggunakan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov dan Histogram.



Gambar 1. Histogram

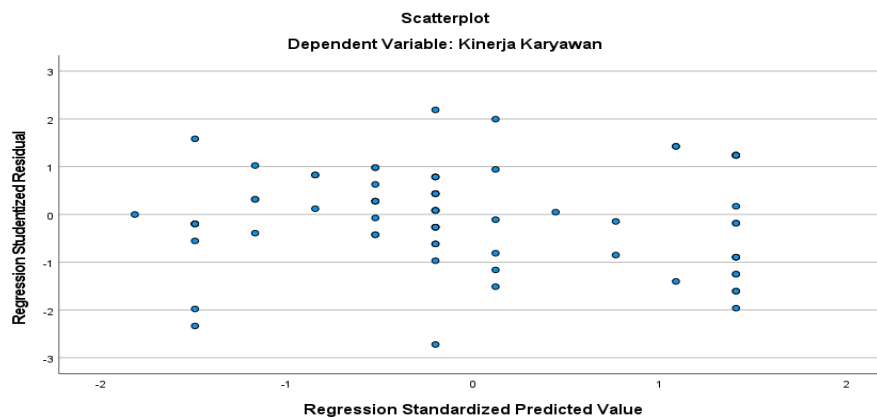


Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27 (2025)

Berdasarkan gambar 1 hasil uji normalitas dapat disimpulkan bahwa grafik histogram mengikuti pola distribusi normal karena memiliki karakteristik berbentuk seperti lonceng dan tidak melenceng ke kanan atau ke kiri.

Uji Heteroskedastisitas

Deteksi ada tidaknya Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-studentized.



Gambar 2. Scatterplot

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27 (2025)

Menurut Gambar 2 Grafik Scatterplot, model regresi layak digunakan untuk variabel kedisiplinan yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Daya Daihatsu Medan Selayang karena tidak ada pola yang jelas atau menyebar di atas atau di bawah nol dan tidak ada pola yang teratur.

Uji Linearitas

Untuk mengetahui apakah ada hubungan linear antara variabel dependen dan masing-masing variabel independen, uji linearitas dilakukan. Jika tidak, model regresi linear tidak dapat digunakan..



1. Jika nilai (Deviation for Linearty) signifikansi $> 0,05$; maka dapat disimpulkan dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear.
2. Jika nilai (Deviation for Linearty) signifikansi $< 0,05$; maka dapat disimpulkan dua variabel yang dikatakan tidak mempunyai hubungan yang linear.tabel 5

Berdasarkan hasil dari tabel 5 dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan dari linearitas $0.810 > 0,05$ maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 5. Anova Tabel

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kedisiplinan Kerja	Between Groups	(Combined)	264.608	10	26.461	3.047	.003
		Linearity	219.434	1	219.434	25.265	.000
		Deviation from Linearity	45.174	9	5.019	.578	.810
	Within Groups		564.550	65	8.685		
	Total		829.158	75			

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27 (2025)

Uji Parsial (Uji t)

Ghozali (2018) Uji t memiliki tujuan untuk menguji pengaruh apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Dalam pengujian ini ada kriteria yang harus digunakan yaitu jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel independen dapat dianggap berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen, Dengan tingkat signifikansi 5%.

Tabel 6. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.192	2.115		8.600	.000
	Kedisiplinan Kerja	.516	.051	.759	10.040	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27 (2025)



Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk menguji goodness-fit dari model regresi. Nilai koefisien determinasi ini adalah antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil mengandung arti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel-variabel dependen yang sangat terbatas. Namun jika R^2 mendekati 1, maka variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759 ^a	.577	.571	1.41096
a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan Kerja				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27 (2025)

Analisis Regresi Sederhana

Syafrida (2021) Analisis Regresi Sederhana merupakan analisis yang terdiri hanya dua variabel saja yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

Tabel 8. Analisis Regresi Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.192	2.115		8.600	.000
	Kedisiplinan Kerja	.516	.051	.759	10.040	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27 (2025)

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} = 10.040$ dengan tingkat signifikan sebesar $0.000 < 0,05$ maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel



partisipasi atau dengan kata lain ada pengaruh variabel kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan.

$$Y = 18.192 + 0.516X$$

Keterangan:

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana kedisiplinan kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT Daya Daihatsu sebesar 0.516 atau 51.6%.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Daya Daihatsu Medan Selayang

Kedisiplinan kerja sangat berpengaruh dan meningkatkan kinerja, menurut hasil analisis regresi sederhana ini. Artinya, ada korelasi positif antara tingkat kedisiplinan karyawan PT Daya Daihatsu Medan Selayang dan kinerja mereka. Ini dibuktikan dengan nilai koefisien arah regresi signifikan $0.000 < 0,05$. Hasil uji t, yang dilakukan menggunakan hasil perhitungan SPSS versi 27, menunjukkan nilai t hitung 18.192 dan nilai probabilitas (sig) 0,000, menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja memiliki efek positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai korelasi atau hubungan (R^2) sebesar 0,577, dan presentase pengaruh variabel kedisiplinan kerja atau variabel bebas terhadap variabel terikat atau kinerja adalah sebesar 0,577 atau 57,7%. Ini menunjukkan bahwa pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja adalah sebesar 42,3% dari total variabel yang diuji. Sangat penting untuk memiliki disiplin kerja karena disiplin mencerminkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan yang diberikan kepada karyawan PT Daya Daihatsu.. Hasil pengujian data di atas menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Daya Daihatsu. Hasil ini sesuai dengan gagasan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh penelitian lain (Rafi Muhammad Farhan, Kis Indriyaningrum, 2023)



bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Daya Daihatsu Medan Selayang maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa: Pengujian data menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian adalah valid dan dapat diandalkan. Selain itu, berdasarkan pengujian asumsi klasik, dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat diterapkan dalam model regresi. Hipotesis "Kedisiplinan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan" diterima, menurut uji analisis regresi sederhana, yang menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel dan signifikan lebih kecil dari 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, Dahlia. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Cetakan Pertama*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini. 99-101
- Andriyeni, Fera. (2024). Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Beban Kerja, Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Diss. *Universitas PGRI Semarang*.
- Arsitia, Intan. (2023) "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Artha Kreasi Utama Di Jakarta." *Jurnal Widya Persada*.
- Bayu, Indra. (2020) "Pengaruh Kedisiplinan Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Penggunaan Aplikasi Greatday Di PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara." *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*.
- Diana, Tri, and Didi Rahmat. (2022) "Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahana Suksesindo Utama Kabupaten Sanggau." *Jurnal Ekonomi STIEP*.
- Ekhsan, Muhamad. (2019) "Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan." *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 edisi ke-9*. http://slims.umn.ac.id/index.php?p=show_detail&id=19545
- Hardani. (2020). *Metode penelitian Kualitatif & Kuantitatif Cetakan Pertama*. Pustaka Ilmu. 321.



- Jufrizen. (2021) "Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja." *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*.
- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep & Studi Kasus*. CV. AA Rizky. Hal 8.
- Koto, Zarmeli Ardilla, Pirma Simbolon, and Yoan Hendrawan J. Saragih. (2024) "Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bawaslu Kota Pematang Siantar." *Manajemen: Jurnal Ekonomi*.
- Machmed, Tun Gayang. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Realita*. IN MEDIA. 150-191.
- Manurung, Elfina, Eko Topan Prihatin Nura, and Tengku Anggi Metia. (2021) "Pengaruh Fasilitas Kerja, Kedisiplinan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai." *Manajemen dan Bisnis*.
- Mufida, Ika Isrotul, Rini Rahayu Kurniati, and Dadang Krisdianto. (2021) "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Karoseri Meizam Body Repair)." *JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*.
- Ningtias, Erika Priya, Ahmad Jauhari, and Nur Hidayati. (2023) "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Sambi Kab. Kediri." *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*.
- Noya, Imelda Agrecia, Rachmawati Rachman, and Lina Damayanti. (2021) "Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT Victory Internasional Futures Malang: Indonesia." *Jurnal Manajemen Jayanegara*.
- Purba, E, Purba, B, Syafii, A. F. K, Damanik, D, Siagian, V, Ginting, A. M, Silitonga, H, P, & Ernanda, R. (2021). *Metode Penelitian Ekonomi*. Yayasan Kita Menulis. 88-94.
- Rahmadani, Deby Tri. (2021) Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Persada Utama Di Kota Pekanbaru. Other thesis, *Universitas Islam Riau*.
- Rahman, Maulana. (2022) "Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*.
- Sari, Annita, S.Pi., M.Si. (2023). *Dasar-dasar Metodologi Penelitian Cetakan Pertama*. CV Angkasa Pelangi. hal 78.
- Sugiyono. (2016) *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryawan, Ian Nurpatricia, and Andia Salsabilla. (2022) "Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan." *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*.
- Syahza, Almasdi. (2021). *Metodologi Penelitian*. Edisi Revisi. Unri Press, Pekanbaru. 68.



-
- Syafrida. (2021). *Metodologi Penelitian* (Dr. Ir. Try Koryati, Ed.). Penerbit KBM Indonesia. 51-69.
- Veritia, Lili Sularmi, and Feb Amni Hayati. (2023) "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Soeka Buana Bekasi." *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*
- Widodo, Ladyani, Asrianto, & Rusdi. (2023). *Buku Ajar Metode Penelitian* (Sudirman, Ed.; 1st ed.). CV Science Techno Direct. 53-160.