



Pengaruh Disiplin Kerja dan Model Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Antilope Madju Puri Indah

Salsabillah

Universitas Bina Sarana Informatika

Usran Masahere

Universitas Bina Sarana Informatika

Alamat: Jl. Kamal Raya No.18, RT.6/RW.3, Cengkareng Tim., Kecamatan Cengkareng, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11730

Korespondensi penulis: salsabillahcaca44@gmail.com

Abstract. *In the modern era, competition in business is getting tighter and fiercer. Human resources are one of the most essential parts of a company, especially at PT Antilope Madju Puri Indah. This research was conducted to determine the influence of work discipline and leadership models on employee performance. The method used is a quantitative statistical method. The analytical tool used was Spss Statistics 26; in this study, 60 respondents were used as the research population, the research sample used a saturated sampling technique, and questionnaires were used as a data collection tool. From the validity test and reliability test of the work discipline variable and leadership model, the results of the validity test are said to be valid because the calculated r -value $>$ r table and the reliability test results are said to be reliable with the Cronbach alpha value calculated r 0.773 $>$ r table 0.60. The results of the determination test have an Adjusted R square value of 0.588 or 58.8%, so the variables of work discipline and leadership model influence 58.8% of employee performance; the remainder is influenced by other variables not studied. The F test shows a Fcount value of 43,137 $>$ Ftable 3.15. Therefore, it can be concluded that work discipline and leadership models simultaneously influence employee performance.*

Keywords: *Work Discipline, Leadership Model, Employee Performance*

Abstrak. Pada era modern seperti saat ini persaingan di dalam dunia usaha dan bisnis semakin ketat dan semakin sengit. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting dalam suatu perusahaan terutama di PT Antilope Madju Puri Indah. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan model kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan menggunakan metode kuantitatif statistic alat analisis yang digunakan menggunakan Spss Statistic 26, pada penelitian ini menggunakan 60 responden sebagai populasi penelitian dan teknik sampel penelitian yang digunakan menggunakan teknik sampling jenuh dan kuesioner dipakai sebagai alat pengumpulan data. Dari uji validitas dan uji

Received September 15, 2024; Revised September 19, 2024; Accepted September 26, 2024

* Salsabillah, salsabillahcaca44@gmail.com

reabilitas variabel disiplin kerja dan model kepemimpinan hasil uji validitas nya dikatakan valid karena nilai r hitung $>$ r tabel dan hasil uji reliabilitas nya dikatakan reliabel dengan nilai α nya r hitung $0,773 >$ r tabel $0,60$. Hasil uji determinasi nilai Adjusted R square $0,588$ atau $58,8\%$ sehingga variabel disiplin kerja dan model kepemimpinan berpengaruh sebanyak $58,8\%$ terhadap kinerja karyawan, yang sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Uji F menunjukkan nilai F hitung $43,137 >$ F tabel $3,15$ oleh karena itu, dapat disimpulkan disiplin kerja dan model kepemimpinan terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh secara simultan.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Model Kepemimpinan, Kinerja Karyawan.

LATAR BELAKANG

Pada era modern seperti saat ini persaingan di dalam dunia usaha dan bisnis semakin ketat dan semakin sengit, untuk itu perusahaan harus bisa mengelola sumber daya dengan tepat agar mampu bersaing dan bertahan serta berkembang. Salah satu sumber daya yang perlu dikelola dengan baik adalah sumber daya manusia yang mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia menjadi kunci utama agar perusahaan dapat berkembang secara efektif dan berkeadilan, perkembangan operasional dan organisasi suatu perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan. Dengan menerapkan pengelolaan sumber daya manusia yang profesional diharapkan karyawan dapat bekerja secara efektif. Pengelolaan karyawan yang profesional hendaknya dimulai dengan rekrutmen, penyeleksian, pengklarifikasian, penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan, pertumbuhan dan pengembangan karirnya.

Satu hal yang perlu diingat adalah ketika karyawan diterima dan dikembangkan, mereka harus termotivasi untuk terus bekerja di perusahaan hingga pensiun. Untuk mempertahankan karyawan tersebut, mereka akan diberikan tunjangan tambahan (kompensasi). Kompensasi yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat dalam memenuhi kebutuhan jasmani dan rohani karyawan dan keluarganya. Pemberian tunjangan akan menciptakan ketenangan, semangat dalam bekerja, dedikasi, kedisiplinan kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, sedangkan yang terpenting dalam suatu organisasi selalu ada orang-orang yang dianggap lebih unggul dari orang lain. Orang yang mempunyai kapasitas lebih besar akan dicalonkan atau ditunjuk sebagai penanggung jawab pengelolaan orang lain. Orang-orang ini sering disebut pemimpin atau manajer.

Proses pengelolaan kinerja karyawan melalui evaluasi berbasis standar dikenal dengan istilah penilaian kinerja. Tinjauan kinerja dilakukan secara efisien untuk memandu perilaku pemimpin dan para karyawan menghasilkan kinerja yang berkualitas tinggi. Selain itu, tinjauan kinerja dilakukan untuk meningkatkan disiplin pekerjaan, membantu mereka memenuhi tanggung jawabnya, dan mencapai tujuan perusahaan. Penilaian kinerja berguna untuk mengidentifikasi penyimpangan dan kesalahan dalam pekerjaan, mengembangkan kebutuhan, menyesuaikan kompensasi, dan meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja. Tinjauan kinerja harus mampu memberikan gambaran kinerja karyawan yang tepat dan tidak memihak agar dapat digunakan untuk tujuan tersebut. Berikut adalah data penilaian kinerja pada PT Antilope Madju Puri Indah.

Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Pada Tahun 2021-2023

Penilaian Kuantitas dan Kualitas Kinerja Karyawan						
Kinerja Karyawan	Standar Minimum Nilai	Tahun			Rata-Rata Penilaian	Keterangan
		2021	2022	2023		
Sasaran Kerja	75	85	78	76	80	Sedang
Perilaku Kerja	75	86	83	80	83	Sedang
Prestasi Kerja	75	80	80	77	79	Sedang
Jumlah		84	80	78	81	Sedang

Pada 1.1. Terlihat bahwa pada periode tahun 2021 s.d 2023 kinerja karyawan pada PT. Antilope Madju Puri Indah mengalami penurunan. penilaian kinerja karyawan dalam tiga tahun terakhir secara umum mengalami penurunan pada sasaran kerja karyawan yang sangat signifikan. Apabila kinerja karyawan semakin turun akan berakibat pada perusahaan karena tujuan yang diinginkan tidak berjalan dengan baik. Hal ini perusahaan perlu melakukan upaya untuk mengoptimalkan kinerja sehingga target yang ditetapkan dapat sesuai.

Tabel 2. Standar Kinerja Karyawan

No	Nilai (%)	Kategori
1.	> 90	Tinggi
2.	76 – 89	Sedang

3.	< 75	Rendah
----	------	--------

Setiap aktivitas ketika bekerja yang dilakukan seorang karyawan didorong oleh suatu keahlian dan kemampuan dalam diri karyawan tersebut, keahlian dan kemampuan inilah yang mendorong kinerja karyawan. Penulis melakukan pengumpulan data kuesioner prasurvei terkait dengan 10 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya: kemampuan dan keterampilan, latar belakang, demografis, persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, model kepemimpinan, struktur, dan disiplin kerja.

Tabel 2. Hasil Pra Survei Penyebab Kinerja Karyawan

No	Variabel	Total	Peringkat
1.	Kemampuan dan Keterampilan	6	
2.	Latar Belakang	0	
3.	Demographics	0	
4.	Persepsi	1	
5.	Sikap	1	
6.	Kepribadian	1	
7.	Motivasi	4	
8.	Model Kepemimpinan	7	2
9.	Struktur	0	
10.	Disiplin Kerja	10	1

Tabel 1.3 diatas menunjukkan bahwa faktor tersebut yang paling dominan sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan melakukan pra survei melalui penyebaran kuesioner kepada 30 orang karyawan di PT Antilope Madju Puri Indah. Disiplin kerja dan model kepemimpinan merupakan dua alasan mengapa berdampak pada pertumbuhan karir perusahaan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan kerja seorang karyawan yang mendorong kinerja dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu perusahaan di Indonesia yang bergerak dibidang properti yaitu PT Antilope Madju Puri Indah dimana perusahaan tersebut memiliki pemimpin dan karyawan yang ahli pada bidangnya masing – masing. Oleh karena itu, setiap karyawan

harus mencapai kinerja maksimal ketika bekerja sesuai tugasnya, sehingga dapat menjadikan perusahaan unggul di bidangnya. Namun tidak sesederhana itu, seringkali terdapat permasalahan yang dapat menghambat kerja seorang karyawan, baik yang bersumber dari internal maupun eksternal. Perusahaan harus mengurus seluruh kebutuhan karyawan di tempat kerja. Salah satu kebutuhan karyawan adalah pemimpin yang baik agar terciptanya kedisiplinan karyawan dan dapat meningkatkan kinerjanya. Perusahaan harus selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Tetapi pada kenyataannya, perusahaan terkadang menemui berbagai kendala yang menyulitkan dalam peningkatan kinerja karyawan.

Dari pengamatan penulis ketika magang pada PT Antilope Madju Puri Indah salah satunya adalah pemimpin yang menuntut karyawannya harus bisa melakukan pekerjaan karyawannya tersebut tetapi pemimpin hanya mempunyai waktu sedikit untuk membimbing dan memperhatikan para karyawan di perusahaan tersebut.

Ketidak disiplin karyawan itu dipengaruhi oleh ketidakmampuan pimpinan dalam memonitor dan mengelola sifat atau sikap karyawan. Oleh karena itu, manajer perlu mengetahui apakah karyawannya merasa senang atau frustrasi ketika menjalankan tugasnya. Kemampuan kepemimpinan dapat mempengaruhi baik atau buruknya lingkungan perusahaan yang secara langsung akan mempengaruhi prestasi kerja bawahan. Hal ini memungkinkan para pemimpin untuk menciptakan lingkungan perusahaan yang kondusif bagi kedisiplinan karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian tujuan organisasi.

Masalah selanjutnya yang dihadapi oleh PT Antilope Madju Puri Indah yaitu masih adanya karyawan yang datang terlambat di perusahaan tersebut. Sedangkan masalah lain yang dihadapi PT Antilope Madju Puri Indah masih kurangnya kinerja karyawan yaitu dilihat dari hasil pra survei ditahun 2023. Hal itu disebabkan karena model kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan tersebut belum efektif dan maksimal. Rendahnya kinerja karyawan juga dapat dilihat dari tingkat absensi yaitu data ketidakhadiran karyawan yang terus meningkat tiap tahunnya.

Tabel 3. Data Absensi Kehadiran PT. Antilope Madju Puri Indah 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Jumlah Absensi (Alfa)	Presentase (%)
--------------	------------------------	-------------------	------------------------------	-----------------------

Januari	60	21	5	0,40%
Februari	60	20	4	0,33%
Maret	60	21	7	0,55%
April	60	14	2	0,29%
Mei	60	21	5	0,40%
Juni	60	17	3	0,29%
Juli	60	20	8	0,67%
Agustus	60	18	6	0,55%
September	60	20	1	0,08%
Oktober	60	22	4	0,30%
November	60	22	9	0,68%
Desember	60	19	5	0,44%

Pada tabel 1.4 Terlihat bahwa pada tahun 2023 data absensi karyawan PT Antilope Madju Puri Indah masih terdapat absensi tanpa keterangan. Jumlah absensi tanpa keterangan pada bulan November yaitu sebesar 0,68% sedangkan absensi tanpa keterangan paling kecil pada bulan September yaitu 0,08%. Dengan jumlah rata-rata yang masih tinggi untuk kehadiran, maka dari itu PT Antilope Madju Puri Indah perlu meningkatkan disiplin kerja dengan memiliki kemampuan agar pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan lancar.

Setiap pemimpin memiliki kualitas kepemimpinan unik yang membedakannya dari orang lain. Penerapan kepemimpinan secara konsisten menumbuhkan kepercayaan, loyalitas, partisipasi, dan motivasi internal di antara penanggung jawab dengan menggunakan teknik persuasif. Semua itu akan terwujud berkat kemampuan, kapabilitas, dan kemauan bekerja untuk mencapai tujuan peningkatan kesejahteraan karyawan, keseimbangan kehidupan kerja, dan kinerja karyawan guna mencapai potensi maksimal organisasi atau perusahaan.

Kepemimpinan yang efektif mampu mencakup spektrum penuh tanggung jawab dan juga rentang waktu. Pemimpin harus menampilkan kinerja yang tinggi dan memperhatikan kesejahteraan karyawan dalam seluruh organisasi yang melibatkan berbagai macam karyawan yang terlibat dalam tugas – tugas yaitu yang dilakukan secara bersamaan ataupun bertahap. Jika perubahan pada model kepemimpinan

dilakukan dengan baik oleh pimpinan dan diterima oleh karyawan, maka karyawan akan lebih baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Untuk mencapai tujuan perusahaan dan dapat dianggap baik maka disiplin kerja, model kepemimpinan dan kinerja karyawan perlu ditingkatkan. Jika disiplin kerja dan model kepemimpinan berjalan dengan baik, hal ini dapat membantu mencapai tujuan perusahaan.

Oleh karena itu model kepemimpinan sangat berperan penting dan perlu diperhatikan oleh seorang pemimpin. Dengan model kepemimpinan yang sesuai maka seorang pemimpin harus dapat berkomunikasi dengan baik dan dapat bekerja sama dalam hal tugas dan tanggung jawab.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, karena sampel jenuh merupakan sampel yang menggunakan jumlah populasi yang kurang dari 100 responden yang dapat dijadikan sampel penelitian sehingga dalam penelitian ini jumlah sampel yaitu sebanyak 60 orang karyawan.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yaitu observasi, kuesioner, dan riset kepustakaan. Data yang didapat dianalisis dengan uji kualitas data (uji validitas dan uji realibilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan analisis regresi linear berganda), uji hipotesis (uji T, uji F, dan uji koefisien determinasi (R^2)).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebanyak 60 karyawan PT Antilope Madju Puri Indah menyerahkan data kuesioner. Enam puluh survei yang dikirimkan kepada seluruh karyawan dikembalikan kepada penulis dalam jangka waktu yang ditentukan. Hasilnya, 60 responden dapat memanfaatkan kuesioner untuk menganalisis data. Peneliti menggunakan SPSS Statistik 26 untuk menganalisis data ini.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji pernyataan pada kuesioner yang disebarkan apakah valid atau tidak. Caranya dengan membandingkan antara r hitung dengan r tabel dengan tingkat kesalahan (signifikan) 5%. Sedangkan nilai r tabel dalam

penelitian ini dengan signifikansi 0,05. Jumlah sampel $n = 60$ dan jumlah variabel bebas $= 2$ maka untuk menghitung nilai r tabel dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Degre Of Freedom} = n - 2$$

$$\text{Degre Of Freedom} = 60 - 2 = 58$$

Jadi nilai r tabel adalah $= 0,25$

- Bila nilai r hitung $>$ r tabel (0,254) maka item pernyataan valid.
- Bila nilai r hitung $<$ r tabel (0,254) maka item pernyataan tidak valid.

Pengujian validitas dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan alat bantu komputer program SPSS Statistic 26. Dari perhitungan diperoleh hasil:

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,581	0,254	Valid
X1.2	0,705	0,254	Valid
X1.3	0,659	0,254	Valid
X1.4	0,623	0,254	Valid
X1.5	0,483	0,254	Valid
X1.6	0,569	0,254	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, dapat dikatakan nilai total r hitung lebih besar dari r tabel dari setiap pernyataan variabel disiplin kerja, dan dapat dinyatakan valid.

Tabel 6. Uji Validitas Variabel Model Kepemimpinan (X2)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0,500	0,254	Valid
X2.2	0,590	0,254	Valid
X2.3	0,357	0,254	Valid
X2.4	0,388	0,254	Valid
X2.5	0,385	0,254	Valid
X2.6	0,257	0,254	Valid

X2.7	0,405	0,254	Valid
X2.8	0,544	0,254	Valid
X2.9	0,381	0,254	Valid
X2.10	0,453	0,254	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, dapat dikatakan nilai r hitung lebih besar dari r tabel dari setiap pernyataan variabel model kepemimpinan, dan dapat dinyatakan valid.

Tabel 7. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Y1	0,518	0,254	Valid
Y2	0,606	0,254	Valid
Y3	0,395	0,254	Valid
Y4	0,535	0,254	Valid
Y5	0,484	0,254	Valid
Y6	0,387	0,254	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, dapat dikatakan nilai r hitung lebih besar dari r tabel dari setiap pernyataan variabel kinerja karyawan, dan dapat dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji terhadap yang sama akan menghasilkan data yang sama bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama. Oleh karena itu, Uji reliabilitas adalah pengujian yang menghasilkan data yang digunakan *Cronbach's Alpha*. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh variabel. Namun sebaiknya uji reliabilitas dilakukan pada masing-masing variabel pada lembar kerja yang berbeda. Sehingga dapat diketahui konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Sehingga pengambilan keputusan yaitu:

- a. Jika Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka dimensi pertanyaan tersebut reliabel.
- b. Jika Cronbach's Alpha $< 0,60$ maka dimensi pertanyaan tersebut tidak reliabel.

Tabel 8. Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
Disiplin Kerja	0,773
Model Kepemimpinan	0,791
Kinerja Karyawan	0,603

Berdasarkan hasil uji reliabilitas terlihat *Cronbach alpha* masing – masing variabel r hitung lebih besar dari r tabel adalah 0,60 dan dapat dikatakan setiap variabel reliable.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pada uji normalitas dilihat dari sampel Kolmogorov-Smirnov yang telah diuji melalui aplikasi SPSS Statistic 26. Uji normalitas dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dari variabel. Apabila nilai signifikansi > 0.05 , maka data memiliki distribusi normal dan sebaliknya apabila nilai signifikansi < 0.05 , maka data tidak memiliki distribusi normal. Berikut merupakan hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 9. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

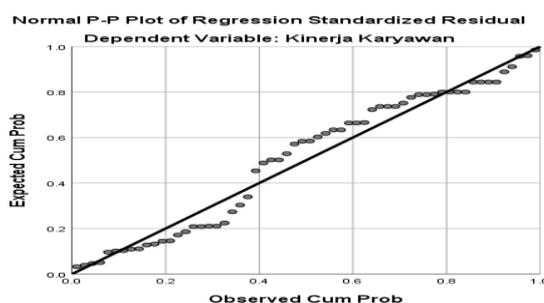
Unstandardized Residual

N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.58305352
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.113
	Negative	-.106
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.054 ^c

- a. Test distribution is Normal.

- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel 9 hasil uji normalitas diatas maka dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,054 > 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa data dari populasi berdistribusi secara normal dan dapat dilakukan ke tahap analisis selanjutnya. Berikut adalah pengujian normalitas dengan menggunakan grafik normal P-plot yakni:

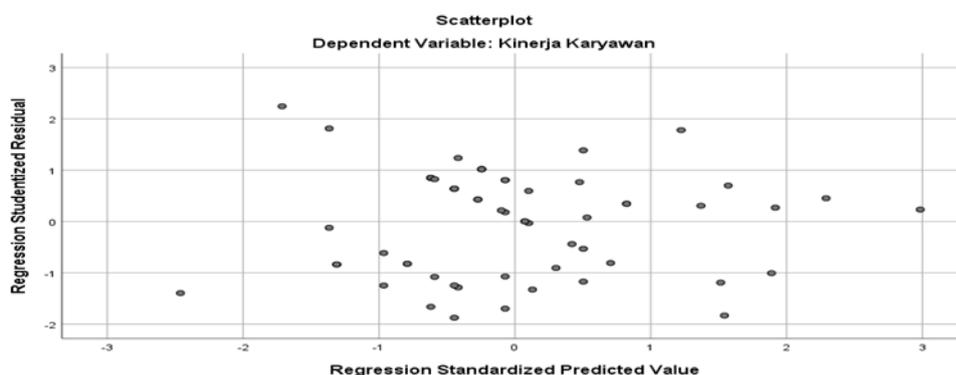


Gambar 1. Grafik Uji Normalitas P-plot

Dapat dilihat gambar 1 berdasarkan grafik p-plot diatas, dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada gambar grafik p-plot, jadi dapat disimpulkan bahwa berdasarkan grafik p-plot, hal tersebut menjelaskan bahwa model regresi telah memenuhi uji asumsi secara normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menguji sebanyak 60 responden dengan menggunakan aplikasi SPSS 26. Tujuan dilakukan uji ini adalah untuk memastikan bahwa model regresi yang terbentuk tidak mengalami kesamaan varians dan residual dari suatu observasi ke observasi lainnya, sehingga model regresi dapat dinyatakan baik karena tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut merupakan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan hasil pengamatan *scatter plot* dibawah ini:



Gambar 2. Uji Heteoskedastisitas Scatterplotstisitas Scatterplot

Berdasarkan gambar 2 scatterplot uji heteroskedastisitas diatas menunjukkan bahwa gambar scatterplot memiliki titik – titik yang menyebar secara acak dan titiknya tersebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas pada hasil data penelitian ini memenuhi asumsi sehingga pengujian dapat dilanjutkan pada tahap berikutnya.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas pada penelitian ini menguji sebanyak 60 responden dengan menggunakan aplikasi SPSS 26. Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam suatu model regresi atau tidak. Multikolinieritas dilihat dengan melihat angka pada tolerance dan VIF.

Tabel 10. Tabel Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-8.331	3.480		-2.394	.020	
	Disiplin Kerja	.729	.137	.508	5.306	.000	.762 1.312
	Model Kepemimpinan	.337	.083	.389	4.066	.000	.762 1.312

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 10 hasil uji multikolinearitas diatas menunjukkan bahwa hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini memperoleh nilai tolerance variabel frekuensi Disiplin Kerja (X1) Model Kepemimpinan (X2) yakni $0,762 > 0,10$. Sementara itu nilai VIF variabel frekuensi Disiplin Kerja (X1) dan Model Kepemimpinan (X2) yakni $1,312 < 10$. Sehingga hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menguji apakah variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Penulis menguji analisis regresi berganda karena penelitian ini memiliki dua variabel independen yaitu pelatihan dan pengalaman kerja. Uji ini digunakan oleh penulis untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X1), Model Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) karyawan PT Antilope Madju Puri Indah dengan menggunakan SPSS 26. Berikut merupakan hasil dari perhitungan regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 11. Uji Regrensi Linier Berganda Coefficients^a

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	-8.331	3.480		-2.394	.020
	Disiplin Kerja	.729	.137	.508	5.306	.000
	Model Kepemimpinan	.337	.083	.389	4.066	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari tabel 11 hasil uji regresi linier berganda diatas menunjukkan bahwa nilai konstanta dan koefisiensi regresi sehingga dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda dengan menggunakan model perumusan yaitu:

$$Y = a + B1X1 + B2X2 + e$$

$$Y = -8.331 + 0.729X1 + 0.337X2 + e$$

Keterangan : Y = Kinerja Karyawan A = Konstanta

B1-B2 = Koefisiensi Regresi X1 = Disiplin Kerja

X2 = Model Kepemimpinan e = Standard Error

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (a) pada variabel bernilai negatif sebesar -8.331 yang artinya menunjukkan jika disiplin kerja, model kepemimpinan tidak ada perubahan kinerja karyawan turun sebanyak -8.331.
- b. Jika koefisien variabel disiplin kerja (X1) bernilai positif sebesar 0.729 yang berarti pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) bersifat positif dan kuat. Maka dapat disimpulkan bahwa jika hasil disiplin kerja berpengaruh maka kinerja karyawan akan semakin berpengaruh.
- c. Jika koefisien variabel model kepemimpinan (X2) bernilai positif sebesar 0.337 yang berarti pengaruh model kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) bersifat positif dan kuat. Maka dapat disimpulkan bahwa jika hasil model kepemimpinan (X2) berpengaruh maka kinerja karyawan (Y) karyawan akan semakin berpengaruh.

Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Tabel 12. Uji T
Coefficients^a

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-8.331		-2.394	.020
	Disiplin Kerja	.729	.508	5.306	.000
	Model Kepemimpinan	.337	.389	4.066	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji ini pada dasarnya menampilkan besarnya variabel independen dalam kaitannya variabel dependen. Hasil tersebut menunjukkan bahwa berikut adalah bagaimana variabel dependen dan independen berhubungan satu sama lain:

- a. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengujian uji-t diperoleh t hitung $5,306 > t$ tabel $2,002$ serta angka signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebanyak $0,000 < 0,05$. Demikian Karena H_0 ditolak, sedangkan H_1 diterima. Dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Model Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengujian uji-t diperoleh t hitung $4,066 > t$ tabel $2,002$ serta angka signifikan model kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebanyak $0,000 < 0,05$. Demikian Karena H_0 ditolak, sedangkan H_1 diterima. Dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel model kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 13. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	223.793	2	111.896	43.137	.000 ^b
	Residual	147.857	57	2.594		
	Total	371.650	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Model Kepemimpinan, Disiplin Kerja

Hasil uji yang didapat pada uji simultan (uji F) F hitung $43.137 > F$ tabel 13, pada tabel diatas diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,005$. Dapat disimpulkan artinya pada saat yang sama, variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen secara bersamaan atau simultan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghozali uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi terletak pada 0 dan 1. Klasifikasi koefisien korelasi yaitu, 0 (tidak ada korelasi), 0-0,49 (korelasi lemah), 0,50 (korelasi moderat), 0,51-0,99 (korelasi kuat),

1.00 (korelasi sempurna). Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variabel – variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Alfianti 2023). Koefisien determinasi menjelaskan kontribusi masing – masing pada variabel X (Disiplin Kerja dan Model Kepemimpinan), selain itu, Kinerja Karyawan merupakan variabel dependen Y.

1. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Dengan menggunakan SPSS statistic 26, diperoleh hasil analisis korelasi parsial antara Disiplin Kerja (X1) dan Model Kepemimpinan (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebagai berikut:

Tabel 14. Uji Koefisien Determinasi Parsial Variabel Disiplin Kerja
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.698 ^a	.487	.478	1.813

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Diketahui dari tabel 14 bahwa nilai R Square sebesar 0,487 atau 48,7% yang mana menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai korelasi pengaruh lemah terhadap kinerja karyawan sebesar 0,487 atau 48,7%.

Tabel 15. Uji Koefisien Determinasi Parsial Variabel Model Kepemimpinan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Error of the Estimate
1	.637 ^a	.406	.395	1.952

a. Predictors: (Constant), Model Kepemimpinan

Diketahui dari tabel IV.18 bahwa nilai R Square sebesar 0,406 atau 40,6% yang mana menunjukkan bahwa variabel model kepemimpinan mempunyai korelasi pengaruh lemah terhadap kinerja karyawan sebesar 0,406 atau 40,6%.

2. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Koefisien determinasi simultan digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh secara bersamaan variabel – variabel independen disiplin kerja (X1) dan model kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Tabel 16 Uji Koefisien Determinasi Simultan Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 ^a	.602	.588	1.611

- a. Predictors: (Constant), Model Kepemimpinan, Disiplin Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil data tabel 4.19 di atas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,588 atau 58,8%, hal ini bisa dikatakan pengaruh disiplin kerja dan model kepemimpinan terhadap kinerja karyawan terdapat ada hubungan. Sisanya 41,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh disiplin kerja (X1) dan model kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) karyawan pada PT Antilope Madju Puri Indah. Dapat disimpulkan, antara lain: Pertama, disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Antilope Madju Puri Indah, hal ini dapat dibuktikan dari nilai t hitung $5,306 > t$ tabel $2,002$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Maka terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Antilope Madju Puri Indah.

Kedua, model Kepemimpinan (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Antilope Madju Puri Indah, hal ini dapat dibuktikan dari nilai t hitung $4,066 > t$ tabel $2,002$ dengan tingkat signifikan model kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebanyak $0,000 < 0,05$. Maka terdapat pengaruh positif dan signifikan

antara model kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Antilope Madju Puri Indah. Keetiga, kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh disiplin kerja dan model kepemimpinan secara simultan atau bersamaan pada PT Antilope Madju Puri Indah. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai f hitung $43.137 > f$ tabel 3,15, dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,005$. Maka secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan model kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan pada PT Antilope Madju Puri Indah.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfianti, S., Purnamasari, E. D., & Emilda, E. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 77–81. <https://doi.org/10.36546/jm.v11i1.86>
- ANDAYANI, A. A., & Soehari, T. D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Akademika*, 8(02), 129–145. <https://doi.org/10.34005/akademika.v8i02.366>
- Asbari, M., Riwayadi, E., & Amri, L. H. A. (2024). Strategi Kolaboratif Mengelola Kinerja: Fokus pada Team Efficacy dan Iklim Kerja. *Motivaksi: Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis, Akuntansi Dan Bisnis*, 01(01), 29–42. <https://ejournal.ayasophia.org/index.php/motivaksi/article/view/14>
- Aurellia, E., Naskah, H., & Kunci, K. (2024). *pengukuran kinerja dengan menggunakan pendekatan balanced scorecard pada unit pengelola kegiatan (UPK) syariah mandiri kecamatan selakau*. 6(1), 54–62.
- Azizah, S. N. (2022). Pengaruh Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa *Journal Strategy of Management and Accounting ...*, 2(1), 67–77.
- Fitri, A., Sosial, F. I., Islam, U., Singingi, K., & Jake, D. (n.d.). *Partisipasi masyarakat dalam pembangunan fisik di desa pesikaian kecamatan cerenti kabupaten kuantan singingi*. 15–28.
- Hasanah, T. (2021). PENGARUH VARIASI PRODUK DAN KEMASAN TERHADAP MINAT BELI ROKOK SAMPOERNA (STUDI KASUS PADA PT. SAMPOERNA, Tbk. PAGAR ALAM). *C.A. Setting & Layout : Ketua*, 31–54. <http://journal.unbara.ac.id/index.php/fe/article/view/779>

- Herlambang, M. A. T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Pilar Perkasa Mandiri. *Journal of Economic and Management (JECMA)*, 5(1), 104–115. <https://doi.org/10.46772/jecma.v5i1.1093>
- Hm, B. (2023). *ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV . BAHTERA ADIGUNA*. 11(2), 119–130.
- Julianti, W., Fazri, A., & Hasbullah, H. (2024). *Pengaruh Gratis Ongkir Dan Sistem Pembayaran Cash On Delivery-Cek Dulu (COD-Cek Dulu) Terhadap Minat Beli Pada E-Commerce Shopee*. 4(1).
- Lase, A., Lase, D., Laia, O., & Buulolo, N. A. (2023). *dengan kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Gunungsitoli*. 1, 1–10.
- Magdalena, P., Agita, J. T., & ... (2023). Pengaruh Leadership terhadap Performance Karyawan: A Literature Review. *ARIMA: Jurnal Sosial Dan ...*, 1(2), 282–288. <http://jurnalisticomah.org/index.php/arima/article/view/466%0Ahttps://jurnalisticomah.org/index.php/arima/article/view/466/421>
- mitha, anggraini. (2023). *ANALISIS KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN SAWIT DI INDONESIA DENGAN MENGGUNAKAN TIME SERIES DAN CROSS SECTION*. *Ekonomi, Akuntansi, Dan Manajemen*, 2(1).
- Nasional, P. S. (2024). *Kinerja Aparatur Desa Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Sistem Informasi Desa (SID) (Studi Di Desa Lobuk Kecamatan Bluto Kabupaten Sumenep) Performance of Village Apparatus in Improving the Quality of Village Information System (SID) Services (. I. Natal, M. (2023). J-MABISYA*. 4(2).
- Nugraha, R., & Faddila, S. P. (2023). *Implementasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Cahaya Anugrah Firdaus*. 1(5), 1076–1086.
- Perdana, R. F., Siagian, K., & Siswardani, E. (n.d.). *PENTINGNYA STANDARD OPERATING PROCEDURE (SOP)*.
- Qalam, A., Keagamaan, J. I., Mengetahui, U., Berhijrah, A., Pada, R., Perbankan, K., Pekanbaru, K., Riau, P., Pekanbaru, K., Pekanbaru, K., Pekanbaru, K., Diri, P., Perbankan, K., Kota, D., & Kunci, K. (1907). *RESIGN PADA KARYAWAN PERBANKAN DI KOTA PEKANBARU Syaefulloh Fakultas Ekonomi dan Bisnis , Universitas Islam Riau Hidayat Fakultas Ekonomi dan Bisnis , Universitas Islam Riau Abstrak Perbankan Syariah di Indonesia khususnya di Kota Pekanbaru . Alasan resig*. 18(3), 2106–2126.

- Ramadhani, H. F., Apriyanti, & Murniyati, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di Lingkup Wilayah Kecamatan Maospati Kabupaten Magetan. *Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi (SIMBA) 5, September*.
- Renti, R., Putri, I. T., Amani, A. N., Filzatullah, R. S., & ... (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi di Kantor Pemerintah Kota Pekanbaru. *Jurnal Pendidikan ...*, 7, 29440–29453. <https://www.jptam.org/index.php/jptam/article/view/11721%0Ahttps://www.jptam.org/index.php/jptam/article/download/11721/9046>
- Rosalina, M., Wati, L. N., Kerja, D., & Karyawan, K. (2020). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan*. 10, 18–32.
- Sariningrum, T. B., & Febrian, W. D. (2023). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Motivasi Pada Yayasan Pendidikan Internal Audit. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(2), 136–142.
- Sebelas, U., & Sumedang, A. (2024). *The Influence Of Leadership On Work Discipline Of State Civil Apparatus (ASN) Regency Transportation Services . Garut Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Perhubungan Kab . Garut Paroli*. 5(43).
- Seki Yolanda, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Konsultan Manajemen Wilayah Oversight Consultant (Oc) Regional-3 Pekanbaru Riau. *Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 20–29. <http://jurnal.institutmaster.ac.id/index.php/B-Master>
- Setiawan, N. (2021). Determinasi Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai: Total Quality Management Dan Gaya Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(3), 372–389. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i3.690>
- Siti Soeliha. (2024). 3(1), 86–104.
- Suhardiman, C. (2024). *Implementation Of Work Discipline Rules For Civil Servants In Accordance With Government Regulation NO . 53 / 2010 Has A Significant Impact On Motivation And Performance In The Jakarta Provincial Government Environment Penerapan Aturan Disiplin Kerja Bagi*. 10(53), 73–82.
- Tamin. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Pada Kantor Bawaslu Kabupaten Mamuju. *Ilmiah Ilmu*

Manajemen, 2(1), 2656–6265. <https://stiemmamaju.e-journal.id/FJIIM/article/view/157>

Tokang, M. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Pengelolaan Sumber Daya Air Pajalele Kecamatan Tanasitolo Kabupaten Wajo*. 2(1).

Ulhaq, R. Z., & Wardhani, M. F. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Kaliwungu Kabupaten Kendal Rahael. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 129–140.

Uli, K., & Suherman, H. (2024). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN NON – PNS DIREKTORAT JENDERAL PENDIDIKAN SEKOLAH MENENGAH ATAS KEMENTRIAN PENDIDIKAN BUDAYA RISET DAN TEKNOLOGI) JAKARTA SELATAN*. 2(1), 1166–1177.

Yusri, A. Z. dan D. (2020). 濟無No Title No Title No Title. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7(2), 809–820.