



## Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Menggunakan Regresi Linier Berganda

Willis Puspita Sari<sup>1</sup>, Nurhasanah<sup>2</sup>, Andin Eka Safitri<sup>3</sup>, Sartika Lina Mulani Sitio<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup>Teknik Informatika, Fakultas Ilmu Komputer, Universitas Pasir Pamulang

<sup>1</sup>[dosen02527@unpam.ac.id](mailto:dosen02527@unpam.ac.id), <sup>2</sup>[dosen01123@unpam.ac.id](mailto:dosen01123@unpam.ac.id), <sup>3</sup>[dosen01122@unpam.ac.id](mailto:dosen01122@unpam.ac.id), <sup>4</sup>[dosen00847@unpam.ac.id](mailto:dosen00847@unpam.ac.id)

### Abstract

Employee performance plays a crucial role in determining the success of an organization. Because this is a very high productivity of an employee, it can increase effectiveness and efficiency in a company. Various elements, such as leadership style, motivation, and work discipline, affect that performance. Leadership style is very effective in providing a conducive work environment, which can motivate employees to be able to work more optimally. This high motivation will encourage employees to be able to achieve the goals of a good organization. Meanwhile, good work discipline ensures that every task that will be carried out efficiently will be in accordance with the procedures that apply within the company. Therefore, a very deep understanding of these factors is essential to design policies that can improve employee performance and support the achievement of overall organizational goals. The purpose of this study was to examine the influence of these three factors on employee performance at PT. Usaha Sarana Medika, using multiple regression analysis and data collected from 60 employees through a questionnaire.

Keywords: *Employee Performance, Leadership Style, Motivation, Work Discipline.*

### Abstrak

Proses kinerja karyawan merupakan salah satu pegangan dalam keberhasilan di dalam organisasi. Karena hal ini merupakan produktivitas dari suatu karyawan yang sangat tinggi dapat meningkatkan efektivitas serta efisiensi di dalam suatu perusahaan. Berbagai elemen, seperti gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja, mempengaruhi kinerja tersebut. Gaya kepemimpinan ini sangat efektif dalam memberikan lingkungan kerja yang kondusif, yang dapat memotivasi karyawan untuk dapat bekerja lebih optimal. Motivasi yang tinggi ini akan mendorong para karyawan untuk dapat mencapai tujuan suatu organisasi yang baik. Sedangkan disiplin kerja yang baik memastikan bahwa setiap tugas yang akan dilakukan dengan efisien akan sesuai dengan prosedur yang berlaku di dalam perusahaan. Maka, pemahaman yang sangat mendalam mengenai faktor-faktor ini sangat penting untuk merancang kebijakan yang nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh dari ketiga faktor tersebut terhadap kinerja karyawan di PT. Usaha Sarana Medika, dengan menggunakan analisis regresi berganda dan data yang dikumpulkan dari 60 karyawan melalui kuesioner.

Kata kunci: *Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja.*

### 1. Pendahuluan

Kinerja karyawan yang semakin mendapat perhatian merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Dalam dunia bisnis yang kompetitif, perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif agar tetap bertahan dan berkembang. Kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan standar organisasi [1]. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan, sedangkan

kinerja yang rendah dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi [2].

Berbagai faktor dapat memengaruhi kinerja karyawan, di antaranya gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja. Gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan loyalitas dan semangat kerja karyawan [3]. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk mencapai target yang telah ditetapkan [4], sedangkan disiplin kerja yang kuat memastikan kepatuhan terhadap aturan perusahaan dan meningkatkan efisiensi operasional [5][6]. Beberapa penelitian



Lisensi

Lisensi Internasional Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0.

sebelumnya juga menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara faktor-faktor tersebut terhadap kinerja karyawan [7].

PT. Usaha Sarana Medika merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi obat-obatan dan alat kesehatan. Seiring dengan meningkatnya persaingan di industri ini, perusahaan menghadapi tantangan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Beberapa indikator yang menjadi perhatian meliputi tingkat absensi, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, serta kepuasan pelanggan terhadap layanan yang diberikan.

Studi ini menggunakan metode regresi berganda untuk menguji hubungan antara variabel gaya manajemen, motivasi, dan region kerja layanan karyawan. Pengumpulan informasi dilakukan dengan mendistribusikan kuesioner kepada 60 responden yang dijadikan sampel pada PT Usaha Sarana Medika. Hasil menunjukkan bahwa tiga variabel memiliki dampak signifikan pada kinerja kedua karyawan pada saat yang sama. Hasil ini memiliki dampak yang signifikan pada perusahaan dalam merancang strategi untuk meningkatkan kinerja dengan memperkuat kepemimpinan, meningkatkan motivasi dan meningkatkan disiplin kerja yang lebih optimal.

## 2. Metode Penelitian

Studi ini menggunakan metode kuantitatif dengan beberapa pendekatan analitik untuk menguji efek variabel independen. Gaya kepemimpinan, motivasi, bidang kerja, dan kinerja karyawan. Beberapa metode regresi dipilih karena mereka dapat mengidentifikasi hubungan linier yang berbeda antara variabel independen dan dependen dan mengevaluasi kontribusi masing-masing variabel independen dengan efek layanan karyawan. Sebelum analisis regresi, tes validitas dan reliabilitas harus dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat akurasi yang tepat.

Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner yang menggunakan skala Likert dengan pilihan jawaban mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Skala Likert umum digunakan dalam penelitian sosial sebagai alat untuk mengukur secara kuantitatif pendapat atau sikap responden terhadap pernyataan tertentu. [8].

### 2.1 Analisis Regresi Berganda

Regresi linier berganda merupakan perluasan dari regresi linier sederhana, di mana variabel terikat ( $Y$ ) dipengaruhi oleh beberapa variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ,) yang dapat dituliskan dalam bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \quad (1)$$

Dalam persamaan tersebut,  $Y$  merepresentasikan kinerja karyawan sebagai variabel dependen, sedangkan  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  masing-masing menggambarkan gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja sebagai variabel independen. Nilai koefisien regresi  $\beta_1$ ,  $\beta_2$ , dan  $\beta_3$  mengindikasikan seberapa besar kontribusi setiap variabel independen dalam menjelaskan perubahan pada variabel dependen.

### 2.2 Tahapan Penelitian

Tahapan penelitian ini mengikuti langkah-langkah sistematis sebagaimana berikut [9][10]:

1. Identifikasi Masalah  
Penelitian diawali dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan di PT. Usaha Sarana Medika. Faktor-faktor ini meliputi gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja, sebagaimana telah dikaji dalam penelitian sebelumnya .
2. Penyusunan Instrumen Kerja  
Instrumen penelitian berupa kuesioner disusun berdasarkan indikator-indikator yang telah digunakan dalam penelitian sebelumnya. Setiap pertanyaan dalam kuesioner dikembangkan untuk mengukur variabel penelitian secara spesifik, dengan indikator yang mengacu pada penelitian mengenai motivasi kerja dan disiplin kerja [11][12].
3. Pengumpulan Data  
Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 60 karyawan yang dijadikan sebagai sampel. Sampel ditentukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu agar hasil penelitian lebih relevan.
4. Pengolahan dan Analisis Data  
Setelah data terkumpul, dilakukan tahapan pengolahan dan analisis sebagai berikut [13]:
  - a. Tes validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa survei yang digunakan layak dan konsisten ketika mengukur variabel penelitian.
  - b. Analisis regresi berganda untuk menentukan hubungan dan makna variabel dependen independen dalam penelitian ini.

### 2.3 Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini, dilakukan beberapa pengujian statistik berikut [14]:

1. Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan mampu memberikan hasil yang akurat dan dapat dipercaya.
2. Tes normal ini akan dijalankan untuk dapat menentukan apakah data yang memiliki distribusi normal disini menggunakan metode Kolmogorovsmirnov.
3. Uji Multikolinearitas untuk memastikan tidak adanya korelasi tinggi antarvariabel independen menggunakan Variance Inflation Factor.
4. Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk mengecek kestabilan varians error dalam model regresi, guna memastikan tidak terjadi perubahan varians yang signifikan..
5. Penggunaan uji-F dan uji-t

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### A. Uji Validitas Dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil testing, seluruh komponen soal dalam angket memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation lebih besar dari r-tabel (0,254) pada tingkat yang sangat signifikansi 5%, sehingga seluruh komponen dapat dinyatakan valid.

Uji reliabilitas juga dilakukan menggunakan pendekatan Cronbach's Alpha. menandakan bahwa instrumen penelitian memiliki reliabilitas yang tinggi. Sehingga pimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan dengan memberikan gaya kepemimpinan partisipatif dan motivasi insentif. Namun, disiplin perlu ditinjau dari sisi beban kerja atau budaya kerja perusahaan.

Tabel 1. Tabel Uji Validitas

Aspek	Soal	Corrected Item-Total Correlation	Taraf Signifikan 5%	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	1	0,549	0,254	Layak
	2	0,425	0,254	Layak
	3	0,581	0,254	Layak
	4	0,550	0,254	Layak
	5	0,266	0,254	Layak
	6	0,436	0,254	Layak
	7	0,437	0,254	Layak
	8	0,352	0,254	Layak
	9	0,404	0,254	Layak
	10	0,410	0,254	Layak
Motivasi	1	0,600	0,254	Layak
	2	0,459	0,254	Layak

	3	0,337	0,254	Layak	
	4	0,436	0,254	Layak	
	5	0,492	0,254	Layak	
	6	0,524	0,254	Layak	
	7	0,533	0,254	Layak	
	8	0,505	0,254	Layak	
	9	0,412	0,254	Layak	
	10	0,256	0,254	Layak	
	Disiplin Kerja	1	0,549	0,254	Layak
		2	0,425	0,254	Layak
3		0,581	0,254	Layak	
4		0,550	0,254	Layak	
5		0,266	0,254	Layak	
6		0,436	0,254	Layak	
7		0,437	0,254	Layak	
8		0,352	0,254	Layak	
9		0,404	0,254	Layak	
10		0,410	0,254	Layak	

#### B. Uji Reliabilitas

Hasil perhitungan uji reliabilitas terhadap angket sebagai berikut.

Tabel 2. Tabel Uji Reliabilitas

Aspek	Koefisien Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,518	Konsisten
Motivasi	0,554	Konsisten
Disiplin Kerja	0,508	Konsisten

#### C. Uji Asumsi Klasik

Untuk memastikan model regresi berganda dapat digunakan secara optimal, dilakukan serangkaian uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, autokorelasi, serta linearitas [15].

##### 1. Uji Normalitas

Suatu variabel, baik independen maupun dependen, dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikansi dari uji normalitas melebihi 0,05. Pengujian normalitas dilakukan menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test, yang menghasilkan nilai signifikansi untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,200, motivasi 0,200, disiplin kerja 0,069, dan kinerja karyawan 0,200.

2. Uji Multikolinearitas  
Hasil analisis untuk gaya kepemimpinan 122.260, nilai koefisien inflasi varians (VIF) dicatat. Oleh karena itu, kita dapat menarik kesimpulan bahwa tidak ada hubungan linier yang berlebihan antara variabel independen dalam model.
3. Uji Heteroskedastisitas  
Berdasarkan grafik scatter plot, tidak ditemukan pola yang jelas, yang mengindikasikan bahwa varians residual bersifat konstan dan model regresi bebas dari heteroskedastisitas.
4. Uji Autokorelasi  
Uji autokorelasi ini dilakukan menggunakan Durbin-Watson Test untuk memastikan tidak adanya korelasi antar residual. Hasil berada dalam rentang 1.5 - 2.5, sehingga tidak terjadi autokorelasi dalam data.
5. Uji Linearitas  
Pengujian dilakukan dengan Test for Linearity, di mana hasil menunjukkan bahwa bahwa variabel terikat terhadap variabel bebas berhubungan secara linier dikarenakan  $p > 0,05$ . Yaitu kinerja karyawan terhadap gaya kepemimpinan ( $0,759 > 0,05$ ), kinerja karyawan terhadap motivasi ( $0,930 > 0,05$ ) dan kinerja karyawan terhadap disiplin kerja ( $0,535 > 0,05$ ).

#### D. Hasil Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda menggunakan program SPSS 22 maka dapat disusun garis regresi yang dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

$$Y = 25,748 + 2,882X_1 + 0,123X_2 - 2,687X_3 + e \quad (2)$$

- a. Konstanta (a) = 25,748. Jika skor gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja dianggap 0 atau tidak ada, maka kinerja karyawan tetap berada pada angka 25,748.
- b. Nilai koefisien regresi untuk gaya kepemimpinan, yaitu 2,882, menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan dalam variabel tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan peningkatan sebesar 2,882 satuan. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan yang baik berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi.
- c. Koefisien regresi motivasi = 0,123. Meskipun pengaruh motivasi terhadap kinerja relatif kecil dibandingkan faktor lainnya, tetap menunjukkan bahwa motivasi memiliki peran dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

- d. Koefisien regresi disiplin kerja = -2,687. Setiap penurunan disiplin kerja sebesar 1 satuan akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan sebesar 2,687.
- e. Uji F  
F-test ini akan digunakan untuk mengukur dan melihat sejauh mana dampak dari kepemimpinan, motivasi dan disiplin pekerjaan. Berdasarkan hasil uji F, nilai penghitung 2.810 disimpan, yang lebih besar dari  $f_{table}$  0,048. Apabila suatu Nilai  $f_{count}$  lebih besar dari  $f_{table}$  maka akan menunjukkan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) disini tidak dapat diterima.

#### 4. Kesimpulan

Kesimpulan yang diperoleh adalah bahwa gaya pada kepemimpinan sangat berpengaruh yang sangat signifikan pada kinerja karyawan, di mana seorang pemimpin dapat memberikan suatu arahan dan tujuan yang sangat jelas, dukungan, serta komunikasi yang baik akan meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja. Motivasi memiliki pengaruh paling besar dibandingkan variabel lainnya, menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan perusahaan melalui insentif, pengakuan, dan kesempatan pengembangan, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Perusahaan dapat mengembangkan pelatihan kepemimpinan dan program insentif karyawan serta mengevaluasi kembali bentuk disiplin kerja yang dianggap memberatkan.

#### Daftar Rujukan

- [1] K. Sandi, R. Habibi, and M. Nurkamal Fauzan, "Tutorial PHP Machine Learning Menggunakan Regresi Linear Berganda pada Aplikasi Bank Sampah Istimewah Versi 2.0 Berbasis Web," *Kreatif Industri Nusantara*. 2020.
- [2] I. Nasution, "Sistem Informasi Sma Muhammadiyah Rambah Berbasis Web (Studi Kasus Sma Muhammadiyah Rambah)," *Riau J. Tek. Inform.*, vol. 2, no. 1, pp. 21–25, 2023, doi: 10.61876/rjti.v2i1.2890.
- [3] A. T. Nurani, A. Setiawan, and B. Susanto, "Perbandingan Kinerja Regresi Decision Tree dan Regresi Linear Berganda untuk Prediksi BMI pada Dataset Asthma," *J. Sains dan Edukasi Sains*, vol. 6, no. 1, 2023, doi: 10.24246/juses.v6i1p34-43.
- [4] M. Rinaldi and M. Nanang Prayudyanto, "Persepsi Masyarakat Terhadap Tingkat Kepuasan Pelayanan Bus Transjabodetabek Dengan Metode Uji Asumsi Klasik Dan Uji Regresi Linear Berganda," *Semin. Nas. Ketekniksipilan*, vol. 1, no. 1, 2021.
- [5] A.- Amrin and O.- Pahlevi, "Implementation of Logistic Regression Classification Algorithm and Support Vector Machine for Credit Eligibility Prediction," *J. INFORMATICS Telecommun. Eng.*, vol. 5, no. 2, 2022, doi: 10.31289/jite.v5i2.6220.
- [6] N. Aminah, "Sistem Informasi Inventaris Barang Berbasis Web Pada Desa Babussalam Kecamatan Rambah (Studi Kasus di Kantor Desa Babussalam Kec. Rambah)," *Riau J. Tek. Inform.*, vol. 1, no. 2, pp. 44–48, 2022, doi: 10.61876/rjti.v1i2.2865.

- [7] M. Janah and A. Y. Kartini, "Penerapan Metode Regresi Linier Berganda Pada Kasus Balita Gizi Buruk Di Kabupaten Bojonegoro," *J. Stat. dan Komputasi*, vol. 1, no. 2, 2022, doi: 10.32665/statkom.v1i2.1170.
- [8] E. Sholehatus, "Sistem Monitoring Hafalan Santri Rumah Tahfidz Berbasis Web," *Riau J. Tek. Inform.*, vol. 2, no. 3, pp. 67–71, 2023, doi: 10.61876/rjti.v2i3.2904.
- [9] M. Waruwu, "Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)," *J. Pendidik. Tambusai*, vol. 7, no. 1, 2023.
- [10] V. Ricko Adni Kandra, "Sistem Informasi Aset Bos Dalam Pengelolaan Barang Inventaris Di Sekolah Dasar Negeri 009 Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu (Studi Kasus Sd Negeri 009 Rambah Hilir)," *Riau J. Tek. Inform.*, vol. 2, no. 1, pp. 1–5, 2023, doi: 10.61876/rjti.v2i1.2885.
- [11] S. Amelia, "Sistem Informasi Notifikasi Pembayaran Sampah Di Kelurahan Tambusai Tengah Berbasis Web," *Riau J. Tek. Inform.*, vol. 1, no. 3, pp. 79–83, 2022, doi: 10.61876/rjti.v1i3.2873.
- [12] R. Swiking A Rahman, T. Dwi Nanto, R. Andiwi, Nikmah, and L. Fimawahib, "Perancangan Sistem Informasi Pemilihan Siswa Berprestasi Menggunakan Metode Simple Addictive Weighting (SAW) (Studi Kasus SMA Negeri 1 Rambah)," *Riau J. Tek. Inform.*, vol. 1, no. 1, pp. 9–17, 2022, doi: 10.61876/rjti.v1i1.1229.
- [13] F. Eva Lestari, "Pengembangan Sistem Informasi Pengelolaan Alat Tulis Kantor (Atk) Berbasis Web Dinas Perhubungan Kabupaten Rokan Hulu," *Riau J. Tek. Inform.*, vol. 3, no. 1, pp. 1–5, 2024, doi: 10.61876/rjti.v3i1.2874.
- [14] M. Zaki and S. Saiman, "Kajian tentang Perumusan Hipotesis Statistik Dalam Pengujian Hipotesis Penelitian," *JlIP - J. Ilm. Ilmu Pendidik.*, vol. 4, no. 2, 2021, doi: 10.54371/jiip.v4i2.216.
- [15] N. Nardiono and S. L. M. Sitio, *Teknik Riset Operasional Menggunakan Software POM – QM for Windows V5*. Eureka Media Aksara, 2023.