

PENGARUH GAYA KEPIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT DALAZ TEKNIK UTAMA

Tessa Dwiyana Rizal¹, Sugeng Riadi²

Tessadwiyanaa@gmail.com¹, Sugeng@polibatam.ac.id²

Akuntansi Manajerial¹, Akuntansi Manajerial²,

Politeknik Negeri Batam

ABSTRAK

Produktivitas SDM merupakan bagian terpenting dalam memperkuat daya saing dan efektivitas organisasi, terutama pada sektor jasa pemeriksaan kualitas yang menuntut presisi serta profesionalisme tinggi. PT Dalaz Teknik Utama saat ini menghadapi kendala internal berupa gaya kepemimpinan yang beragam, inkonsistensi kedisiplinan, dan fluktuasi motivasi kerja yang berisiko menghambat performa karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk mengevaluasi dampak kepemimpinan, disiplin, dan motivasi terhadap kinerja staf di lingkungan PT Dalaz Teknik Utama. Dengan pendekatan kuantitatif, data dihimpun melalui kuesioner berskala Likert yang melibatkan seluruh populasi (30-40 pegawai) menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan melalui metode regresi linear berganda dengan perangkat SPSS. Temuan studi menunjukkan bahwa secara individu maupun kolektif, variabel kepemimpinan, disiplin, dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap capaian kinerja. Disimpulkan bahwa penguatan performa karyawan di perusahaan ini sangat bergantung pada efektivitas kepemimpinan, penguatan kedisiplinan, serta stimulasi motivasi yang dilakukan secara berkelanjutan.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan.

ABSTRACT

Human productivity is a crucial element in strengthening organizational competitiveness and effectiveness, particularly in quality inspection service sectors that demand high precision and professionalism. PT Dalaz Teknik Utama currently faces internal challenges in the form of diverse leadership styles, inconsistent discipline, and fluctuating work motivation, which may hinder employee performance. This study aims to evaluate the effects of leadership, discipline, and motivation on staff performance within PT Dalaz Teknik Utama. Using a quantitative approach, data were collected through Likert-scale questionnaires involving the entire population of employees (30–40 staff) using a saturated sampling technique. Data analysis was conducted through multiple linear regression using SPSS. The findings reveal that both individually and collectively, leadership, discipline, and motivation significantly influence performance outcomes. It is concluded that enhancing employee performance in this company depends strongly on effective leadership, reinforcement of discipline, and continuous stimulation of work motivation.

Keywords: leadership style, work discipline, work motivation, employee performance.

1. Pendahuluan

Kualitas sumber daya manusia dengan performa unggul merupakan faktor penentu utama dalam memenangkan persaingan di industri jasa dan manufaktur yang semakin kompetitif. Efektivitas operasional sebuah perusahaan dapat diukur melalui kinerja karyawannya, mengingat dampaknya yang signifikan terhadap produktivitas dan kualitas layanan secara menyeluruh. Hal ini sangat ditekankan pada bidang *quality inspection services* yang mengutamakan tingkat presisi, kedisiplinan, serta profesionalisme tinggi dalam setiap proses kerja.

Di Kota Batam sebagai salah satu pusat industri nasional, pertumbuhan jumlah perusahaan industri yang signifikan tidak selalu diiringi dengan peningkatan kualitas pengelolaan sumber daya manusia. Berbagai fenomena empiris menunjukkan masih ditemukannya permasalahan internal perusahaan, seperti perbedaan penerapan gaya kepemimpinan, tingkat disiplin kerja karyawan yang belum konsisten, serta motivasi kerja yang bervariasi. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan kinerja karyawan dan pada akhirnya berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. PT Dalaz Teknik Utama sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa inspeksi kualitas juga menghadapi tantangan serupa, di mana perbedaan gaya kepemimpinan pimpinan, ketidakseragaman disiplin kerja, serta fluktuasi motivasi kerja karyawan menjadi isu yang perlu mendapatkan perhatian serius.

Berbagai studi terdahulu telah banyak mengeksplorasi hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi, serta disiplin terhadap kinerja pegawai dengan hasil yang umumnya menunjukkan korelasi positif yang signifikan. Walaupun demikian, masih ditemukan celah penelitian (*research gap*) khususnya pada sektor jasa pemeriksaan kualitas, terutama untuk kategori bisnis skala menengah dengan jumlah tenaga kerja yang ramping. Kebanyakan literatur yang ada juga cenderung menganalisis variabel-variabel tersebut secara terpisah, tanpa membedah pengaruh kolektif ketiganya dalam sebuah kerangka penelitian terpadu. Berangkat dari kondisi tersebut, riset ini menawarkan kebaruan (*novelty*) melalui fokus pada objek penelitian yang spesifik serta penerapan model analisis yang mengombinasikan gaya manajerial, kedisiplinan, dan motivasi sebagai determinan utama pembentuk kinerja.

Penetapan variabel gaya kepemimpinan, kedisiplinan, serta motivasi berakar pada sinergi antara teori perilaku organisasional dan manajemen modal insani yang memposisikan ketiga faktor tersebut sebagai penggerak internal utama terhadap performa individu. Dalam konteks ini, pola kepemimpinan berfungsi sebagai pemandu perilaku karyawan, sedangkan disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan terhadap regulasi perusahaan. Sementara itu, motivasi kerja bertindak sebagai stimulan internal yang menentukan seberapa besar intensitas dan mutu usaha yang diberikan staf dalam menyelesaikan tanggung jawab mereka.

Berangkat dari landasan tersebut, permasalahan inti yang diangkat dalam riset ini adalah sejauh mana pengaruh gaya manajerial, tingkat ketaatan, dan semangat kerja terhadap produktivitas pegawai di PT Dalaz Teknik Utama, baik secara parsial maupun simultan. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengevaluasi keterkaitan variabel-variabel tersebut guna memberikan kontribusi ilmiah pada ranah manajemen sumber daya manusia. Selain itu, temuan riset ini diproyeksikan menjadi referensi praktis bagi pihak manajemen dalam memformulasikan strategi peningkatan kinerja yang konsisten dan berkelanjutan.

2. Kajian Literatur

1. Grand Theory

Landasan teoretis riset ini mengacu pada kerangka Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) serta Perilaku Organisasi yang memposisikan tenaga kerja sebagai modal strategis bagi eksistensi lembaga. Dalam kacamata MSDM, efektivitas capaian kerja staf ditentukan oleh berbagai dinamika internal, yang mencakup pola manajerial, tingkat kepatuhan, serta dorongan profesional (Harahap et al., 2021). Performa pegawai itu sendiri dimanifestasikan sebagai level keberhasilan individu dalam merealisasikan target tugas, yang dievaluasi melalui parameter mutu, volume output, efisiensi penggunaan sumber daya, serta integritas terhadap standar operasional yang berlaku (Kurniawan, 2019).

Keberhasilan peningkatan produktivitas tersebut secara fundamental digerakkan oleh tiga elemen utama: arah kepemimpinan, regulasi perilaku, dan stimulasi psikologis. Gaya kepemimpinan dipahami sebagai instrumen perilaku atasan dalam membimbing serta memengaruhi tim demi meraih visi kolektif, di mana pendekatan situasional dan transformasional dianggap paling efektif dalam mengonversi potensi bawahan menjadi hasil nyata (Wulandari et al., 2021). Hal ini bersinergi dengan kedisiplinan yang menjadi cerminan kepatuhan personel terhadap norma serta kode etik organisasi guna menjamin stabilitas operasional (Hidayat et al., 2024). Terakhir, aspek motivasi berperan sebagai motor penggerak yang memacu staf untuk mendedikasikan usaha terbaiknya secara konsisten bagi perusahaan (Zulkifli, 2022).

2. Penelitian Terdahulu

Korelasi yang kuat antara pola manajerial, tingkat kepatuhan, serta dorongan kerja terhadap hasil kerja staf telah divalidasi oleh berbagai studi sebelumnya. Riset yang dilakukan oleh Tiara dan Salsabila (2025) mengungkapkan bahwa di lingkungan PT PLN Batam, variabel kepemimpinan, motivasi, dan kedisiplinan merupakan faktor determinan yang secara nyata mendongkrak performa pegawai. Senada dengan hal tersebut, Gunawan et al. (2022) menegaskan bahwa efektivitas gaya kepemimpinan memberikan kontribusi positif yang substansial bagi capaian kerja individu.

Pentingnya kedisiplinan sebagai pilar peningkatan produktivitas juga digarisbawahi oleh Prasetyo dan Marlina (2019) serta Ariesni dan Asnur (2021), yang menunjukkan bahwa ketaatan pada aturan kerja berdampak signifikan pada output karyawan. Di sisi lain, motivasi diakui sebagai katalis internal yang krusial bagi keberhasilan kerja, baik saat diuji secara mandiri maupun bersama variabel pendukung lainnya (Yanuari, 2019; Irfan et al., 2024). Akhirnya, Hidayat et al. (2024) membuktikan bahwa sinergi antara kepemimpinan, disiplin, dan motivasi secara bersamaan (simultan) memiliki pengaruh yang sangat dominan terhadap performa organisasi secara menyeluruh.

3. Kesenjangan Penelitian (Research Gap)

Kendati kaitan antara gaya manajerial, ketaatan aturan, dan semangat kerja terhadap produktivitas pegawai sudah banyak divalidasi oleh beragam literatur, literatur yang membahas konteks industri jasa pemeriksaan kualitas (*quality inspection services*) masih sangat minim. Celah penelitian ini semakin nyata pada kategori perusahaan menengah dengan jumlah personel yang terbatas. Mayoritas studi terdahulu cenderung berfokus pada sektor manufaktur atau korporasi berskala besar, sehingga temuan-temuan tersebut belum tentu memiliki relevansi atau dapat diterapkan secara universal pada dinamika organisasi jasa inspeksi yang memiliki karakteristik operasional berbeda.

Berangkat dari kondisi tersebut, penelitian ini dirancang untuk menjembatani keterbatasan literatur tersebut melalui pengujian integratif dari ketiga variabel utama dalam satu model analisis. Dengan mengambil studi kasus pada PT Dalaz Teknik Utama, riset ini berupaya menyajikan data empiris yang lebih spesifik untuk mengisi ruang kosong dalam kajian manajemen sumber daya manusia. Melalui pendekatan ini, diharapkan muncul pemahaman yang lebih akurat mengenai faktor-faktor pendorong kinerja pada perusahaan jasa menengah dengan struktur organisasi yang ramping.

4. Kerangka Konseptual dan Pengembangan Hipotesis

Sinergi antara pijakan teoretis dan beragam studi empiris sebelumnya memungkinkan penyusunan sebuah paradigma pemikiran yang menempatkan motivasi, gaya manajerial, serta kepatuhan kerja sebagai determinan utama bagi efektivitas performa pegawai. Dalam struktur ini, variabel-variabel bebas tersebut diposisikan sebagai pendorong hasil kerja baik dalam pengujian mandiri maupun ketika berinteraksi secara kolektif. Konstruksi konseptual ini kemudian bertindak sebagai fondasi rasional bagi perumusan dugaan sementara atau hipotesis guna mengevaluasi sejauh mana kontribusi setiap elemen internal terhadap pencapaian target organisasi secara menyeluruh.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan didefinisikan sebagai kerangka perilaku yang diterapkan oleh pemegang otoritas untuk membimbing, menginspirasi, serta mengoordinasikan staf dalam upaya pencapaian misi organisasi. Berdasarkan perspektif teori situasional dan transformasional, keberhasilan kepemimpinan ditentukan oleh kecakapan manajer dalam mengadaptasi gaya komunikasinya dengan kebutuhan serta karakteristik unik dari setiap anggota tim. Sosok pemimpin yang mampu menyajikan arahan yang akurat, merangkul karyawan dalam diskusi strategis, serta memberikan otonomi yang berbasis kepercayaan, diprediksi kuat mampu memicu antusiasme kerja sekaligus mengoptimalkan output profesional. Konsistensi pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap efektivitas kerja ini telah divalidasi secara kuat oleh temuan penelitian sebelumnya (Gunawan et al., 2022; Wulandari et al., 2021).

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kedisiplinan profesional dimanifestasikan sebagai bentuk ketaatan staf terhadap regulasi, protokol, serta parameter operasional yang diberlakukan oleh lembaga. Ditinjau dari kerangka perilaku organisasional, ketaatan kerja yang optimal merupakan indikator kuat dari integritas dan dedikasi personel terhadap beban tugas yang diemban. Pegawai dengan tingkat kepatuhan yang tinggi cenderung menunjukkan ketepatan waktu, penghormatan pada aturan main, serta penyelesaian tanggung jawab yang presisi sesuai standar baku, yang pada gilirannya memacu eskalasi produktivitas secara menyeluruh. Berbagai literatur terdahulu telah memberikan bukti empiris bahwa kedisiplinan memiliki dampak yang bermakna bagi capaian kinerja individu (Prasetyo & Marlina, 2019; Ariesni & Asnur, 2021).

H2: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja dipahami sebagai stimulasi psikologis, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, yang menentukan level persistensi, fokus, serta besaran usaha individu dalam menjalankan tanggung jawabnya. Berdasarkan kerangka teori hierarki kebutuhan Maslow dan teori dua faktor Herzberg, terpenuhinya ekspektasi staf dimulai dari dimensi fisiologis hingga pencapaian psikologis mampu memicu dorongan kerja yang berujung pada eskalasi produktivitas. Personel yang memiliki motivasi tinggi cenderung memanifestasikan dedikasi, integritas, dan antusiasme yang lebih kuat dalam lingkungan organisasi. Berbagai temuan ilmiah sebelumnya secara konsisten mengonfirmasi bahwa motivasi memiliki dampak konstruktif dan bermakna terhadap capaian kinerja karyawan (Yanuari, 2019; Irfan et al., 2024).

H3: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

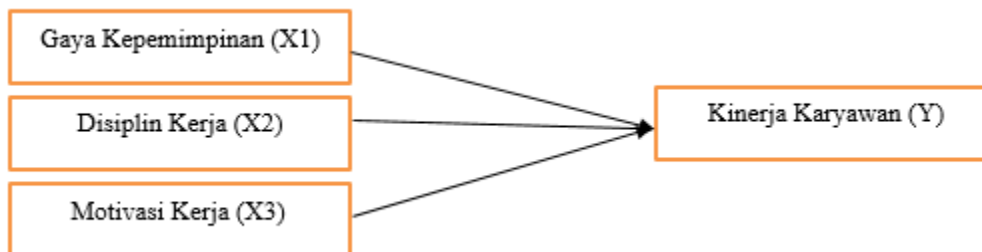
Gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja merupakan elemen internal organisasi yang saling terintegrasi dan secara kolektif menentukan capaian performa pegawai. Kepemimpinan yang mumpuni memiliki kapasitas untuk membangun iklim kerja yang teratur sekaligus memacu semangat staf, di mana tingkat kedisiplinan dan motivasi yang kuat akan mengakselerasi produktivitas kerja hingga titik maksimal. Berbagai literatur ilmiah telah membuktikan bahwa sinergi simultan dari ketiga instrumen tersebut memberikan pengaruh yang sangat berarti terhadap efektivitas kinerja karyawan (Hidayat et al., 2024; Tiara & Salsabila, 2025).

H4: Gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual Penelitian

Paradigma konseptual dalam riset ini memvisualisasikan keterkaitan kausalitas antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat.

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian



3. Metode Penelitian

Jenis Penelitian dan Sumber Data

Riset ini mengadopsi metodologi kuantitatif dengan desain asosiatif kausal, yang bertujuan untuk mengevaluasi interaksi kausalitas antara variabel bebas dan variabel terikat. Fokus utamanya adalah menguji secara empiris keterkaitan antara gaya manajerial, ketaatan aturan, serta dorongan profesional terhadap output kerja staf. Informasi dihimpun menggunakan data primer yang diperoleh langsung melalui instrumen kuesioner terorganisir kepada para partisipan. Studi ini dilaksanakan pada lingkup PT Dalaz Teknik Utama dengan melibatkan segenap personel perusahaan sebagai populasi riset. Prosedur pengambilan sampel menerapkan teknik sensus (sampling jenuh), di mana setiap anggota populasi ditetapkan sebagai subjek penelitian secara menyeluruh. Proses pengumpulan data dilakukan lewat angket yang disusun berdasarkan parameter dari tiap variabel, menggunakan skala Likert dengan gradasi lima pilihan respons, mulai dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju.

Metode pengolahan informasi dalam studi ini bersandar pada statistik deskriptif untuk memetakan profil responden serta menelaah pola respons terhadap variabel kepemimpinan, disiplin, motivasi, dan produktivitas. Temuan dari analisis ini dipresentasikan melalui visualisasi tabel serta penjelasan naratif guna menyederhanakan proses interpretasi data bagi pembaca.

Objek, Subjek, Populasi, dan Sampel Penelitian

Sasaran utama dalam kajian ini difokuskan pada kinerja karyawan beserta elemen-elemen yang menjadi determinannya, yakni gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Adapun pihak yang berperan sebagai subjek riset merupakan para pegawai yang bekerja di lingkungan PT Dalaz Teknik Utama. Populasi penelitian melibatkan segenap staf perusahaan tersebut dengan total sebanyak 32 personel. Dikarenakan ukuran populasi yang tergolong ramping, prosedur penentuan responden dilakukan dengan menerapkan teknik sensus (sampling jenuh), yang berarti keseluruhan anggota populasi dilibatkan secara penuh sebagai sampel dalam studi ini.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel terikat dalam riset ini difokuskan pada kinerja karyawan (Y), yang dimaknai sebagai level keberhasilan pegawai dalam memenuhi kriteria mutu, volume pekerjaan, durasi penyelesaian, serta integritas dalam mengemban amanah tugas. Sementara itu, variabel bebas terdiri atas gaya kepemimpinan (X1), yaitu pola pendekatan atasan dalam membimbing serta mengoordinasi tim; kedisiplinan (X2), yang merujuk pada seberapa patuh personel terhadap regulasi dan standar operasional perusahaan; serta motivasi (X3), yakni stimulasi dari dalam maupun luar diri yang memacu semangat serta kesungguhan kerja pegawai. Keseluruhan variabel tersebut dievaluasi menggunakan instrumen skala Likert lima poin, yang merentang dari pilihan "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju".

Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Strategi penghimpunan informasi dalam studi ini menerapkan metode survei melalui penggunaan angket sebagai perangkat utama riset. Konstruksi kuesioner tersebut dirancang berdasarkan parameter setiap variabel yang merujuk pada kerangka teoretis serta berbagai literatur terdahulu. Guna menjamin bahwa setiap butir pertanyaan mampu mengevaluasi variabel secara presisi dan konsisten, dilakukan pengujian validitas serta reliabilitas terhadap instrumen tersebut sebelum tahap analisis data inti dilaksanakan.

Teknik Analisis Data

Informasi yang telah dihimpun akan diproses dengan menerapkan statistik deskriptif serta teknik regresi linear berganda melalui bantuan perangkat lunak SPSS. Pendekatan deskriptif ini ditujukan untuk memaparkan profil responden sekaligus melihat pola penyebaran data dalam penelitian secara komprehensif. Penggunaan regresi linear berganda difungsikan untuk membedah sejauh mana variabel-variabel bebas memberikan kontribusi pada variabel terikat, baik melalui pengujian secara terpisah (parsial) maupun secara bersamaan (simultan). Adapun formulasi model regresi yang diterapkan dalam kajian ini disusun sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

- Y= Kinerja Karyawan
- X_1 = Gaya Kepemimpinan
- X_2 = Disiplin Kerja
- X_3 = Motivasi Kerja
- β_0 = Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi
- ε = Galat (error)

Guna memvalidasi ketepatan model regresi, dilakukan serangkaian uji asumsi klasik yang mencakup aspek normalitas, multikolinearitas, serta heteroskedastisitas. Selain itu, pembuktian hipotesis dijalankan melalui uji t untuk menganalisis dampak secara parsial dan uji F guna mengevaluasi pengaruh secara kolektif, dengan ambang batas signifikansi yang ditetapkan pada level 5%.

4. Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Evaluasi terhadap profil partisipan dilakukan untuk memetakan latar belakang individu yang berkontribusi dalam riset ini. Karakteristik responden tersebut mencakup dimensi gender, kategori umur, posisi jabatan, serta kualifikasi pendidikan. Rincian mengenai persebaran data demografi tersebut dipaparkan secara lengkap melalui tabel di bawah ini.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	N	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	17	53,1
	Perempuan	15	46,9
	Total	32	100
Usia (Tahun)	21–27	7	21,9
	28–35	14	43,8
	36–43	10	31,3
	>43	1	3,1
	Total	32	100
Jabatan	Administrasi & Keuangan	7	21,9
	Manajerial	7	21,9
	Operasional	9	28,1
	Pemasaran & Penjualan	9	28,1
	Total	32	100
Pendidikan	SMA	2	6,3
	SMK	4	12,5
	D4	1	3,1
	S1	22	68,8
	S2	3	9,4
	Total	32	100

Sumber: Data diolah, 2026

Mengacu pada data Tabel 1, profil responden di PT Dalaz Teknik Utama didominasi oleh laki-laki sebanyak 17 orang (53,1%), yang mencerminkan karakteristik operasional perusahaan teknis. Dari aspek usia, mayoritas partisipan berada pada rentang 28–35 tahun sebanyak 14 orang (43,8%), yang merupakan fase produktif dengan kematangan profesional untuk menilai variabel penelitian secara objektif. Dari sisi jabatan, porsi terbesar berasal dari staf operasional serta pemasaran & penjualan masing-masing 9 orang (28,1%), mengindikasikan bahwa data berasal dari penggerak lini bisnis utama. Terakhir, tingkat pendidikan didominasi oleh lulusan S1 sebanyak 22 orang (68,8%), yang menunjukkan kapasitas pemahaman responden yang baik dalam merespons instrumen riset secara akurat.

Uji Validitas Instrumen

Guna mengevaluasi keabsahan alat ukur, penelitian dengan 32 responden ini menetapkan derajat kebebasan (df) sebesar 30 (n-2). Dengan merujuk pada tabel distribusi r pada tingkat

signifikansi 5%, didapatkan nilai r-tabel sebesar 0,361 sebagai batas acuan. Suatu butir pernyataan dikategorikan valid apabila hasil r-hitung yang diperoleh lebih besar dari 0,361 serta didukung oleh nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05.

Tabel 2. Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Kode Item	Pernyataan	r-hitung	Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	Atasan memberikan instruksi kerja secara jelas	0,886	0,000	Valid
	X1.2	Atasan mengawasi pekerjaan saya secara langsung	0,807	0,000	Valid
	X1.3	Atasan memberikan penjelasan ketika memberi tugas	0,742	0,000	Valid
	X1.4	Atasan memberikan motivasi saat saya mengalami kesulitan	0,736	0,000	Valid
	X1.5	Atasan memberikan kepercayaan penuh dalam pelaksanaan pekerjaan	0,869	0,000	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	Saya datang bekerja tepat waktu	0,877	0,000	Valid
	X2.2	Saya mematuhi jam kerja yang ditetapkan	0,790	0,000	Valid
	X2.3	Saya mengikuti seluruh peraturan perusahaan	0,842	0,000	Valid
	X2.4	Saya mematuhi prosedur kerja yang ditetapkan	0,716	0,000	Valid
	X2.5	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya	0,863	0,000	Valid
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	Kebutuhan dasar saya terpenuhi melalui pekerjaan ini	0,883	0,000	Valid
	X3.2	Saya merasa aman bekerja di perusahaan ini	0,813	0,000	Valid
	X3.3	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja	0,799	0,000	Valid
	X3.4	Saya merasa dihargai atas kinerja saya	0,727	0,000	Valid
	X3.5	Saya mendapat kesempatan untuk mengembangkan diri	0,879	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	Saya mampu bekerja dengan kualitas yang baik	0,889	0,000	Valid
	Y2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target	0,800	0,000	Valid
	Y3	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0,829	0,000	Valid
	Y4	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja	0,729	0,000	Valid
	Y5	Saya bertanggung jawab atas hasil pekerjaan	0,859	0,000	Valid

Sumber: Data diolah, 2026

Merujuk pada rangkuman Tabel 2, tiap-tiap indikator pada seluruh variabel mendapatkan nilai r-hitung yang melampaui ambang batas r-tabel sebesar 0,361. Hal ini juga didukung oleh perolehan nilai signifikansi yang konsisten berada di bawah 0,05. Dengan hasil tersebut, seluruh butir pernyataan dalam kuesioner ini dikonfirmasi keabsahannya dan memenuhi kualifikasi yang memadai untuk digunakan sebagai instrumen riset primer.

Uji Reliabilitas Instrumen

Setelah terverifikasinya keabsahan setiap butir pernyataan, langkah berikutnya melibatkan pengujian reliabilitas guna mengevaluasi stabilitas internal dari instrumen yang digunakan. Prosedur ini bersandar pada perhitungan koefisien *Cronbach's Alpha*. Sebuah variabel dikategorikan andal atau reliabel apabila perolehan nilai *Cronbach's Alpha* melampaui angka 0,70. Pencapaian skor tersebut memberikan indikasi bahwa perangkat riset memiliki tingkat kemantapan serta konsistensi yang optimal dalam menghimpun data penelitian.

Tabel 3. Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Jumlah Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	5	0,869	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	5	0,878	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	5	0,880	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	5	0,880	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2026

Merujuk pada temuan evaluasi reliabilitas, seluruh variabel dalam studi ini mencatat koefisien Cronbach's Alpha yang melampaui ambang batas minimal 0,70. Secara spesifik, variabel gaya kepemimpinan meraih skor 0,869, diikuti oleh kedisiplinan kerja sebesar 0,878, sementara motivasi kerja serta performa pegawai masing-masing mencatatkan nilai identik yaitu 0,880. Capaian ini mengonfirmasi bahwa instrumen riset memiliki stabilitas internal yang sangat tinggi. Dengan demikian, kuesioner dikategorikan andal dan sepenuhnya layak untuk digunakan pada tahapan analisis data berikutnya guna mendapatkan hasil yang akurat.

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Pendekatan statistik deskriptif diterapkan guna memetakan kecenderungan respons para peserta terhadap setiap poin pernyataan pada dimensi setiap variabel. Karena pengumpulan data bersandar pada skala *Likert*, perolehan nilai rata-rata (*mean*) difungsikan sebagai indikator utama untuk menunjukkan derajat persetujuan responden terhadap tiap parameter penelitian. Rangkuman mengenai skor rata-rata tersebut dipaparkan dalam tabel berikut:

Tabel 4. Rata-Rata Skor Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Mean
X1 – Gaya Kepemimpinan	X1.1	2,97
	X1.2	2,91
	X1.3	2,97
	X1.4	2,88
	X1.5	3,00
Rata-rata X1		2,95
X2 – Disiplin Kerja	X2.1	3,00
	X2.2	3,00
	X2.3	2,97
	X2.4	2,91
	X2.5	2,97
Rata-rata X2		2,97
X3 – Motivasi Kerja	X3.1	3,06
	X3.2	3,03
	X3.3	3,00
	X3.4	3,59

	X3.5	3,44
Rata-rata X3		3,22
Y – Kinerja Karyawan	Y1	3,28
	Y2	3,38
	Y3	3,28
	Y4	3,28
	Y5	3,31
Rata-rata Y		3,31

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel statistik deskriptif di atas, variabel X1 memperoleh rata-rata sebesar 2,95, menunjukkan bahwa responden cenderung menilai praktik kepemimpinan di PT Dalaz Teknik Utama berada pada kategori cukup baik, namun masih memerlukan peningkatan khususnya pada aspek pemberian motivasi dan pengawasan langsung. Variabel X2 memiliki rata-rata 2,97, yang mengindikasikan tingkat kedisiplinan karyawan sudah cukup baik, terutama pada ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap jam kerja, meskipun konsistensi dalam mematuhi prosedur kerja masih dapat ditingkatkan.

Variabel X3 memperoleh rata-rata 3,22, menandakan bahwa karyawan cenderung merasa termotivasi, terutama karena adanya penghargaan atas kinerja serta kesempatan pengembangan diri yang relatif baik. Sementara itu, variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan rata-rata 3,31, yang berarti kinerja karyawan dinilai berada pada kategori baik. Indikator tertinggi terdapat pada kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target, sedangkan indikator lainnya menunjukkan konsistensi kinerja yang stabil.

Hasil deskriptif ini memperlihatkan bahwa motivasi kerja dan kinerja karyawan berada pada tingkat lebih tinggi dibandingkan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, sehingga memperkuat pentingnya perbaikan praktik kepemimpinan dan sistem kedisiplinan untuk mendorong kinerja yang lebih optimal di PT Dalaz Teknik Utama.

Uji Asumsi Klasik

Verifikasi normalitas dilakukan guna memberikan kepastian bahwa nilai residual di dalam model regresi mengikuti pola distribusi normal. Dalam riset ini, pemastian sebaran data tersebut bersandar pada metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yang diaplikasikan terhadap *unstandardized residual*.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,42301177
Most Extreme Differences	Absolute	,124
	Positive	,124
	Negative	-,108
Test Statistic		,124
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	,230
	99% Confidence Interval	Lower Bound
		Upper Bound
		,219
		,241

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* mencapai 0,200, yang berarti lebih tinggi dari ambang batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini memiliki distribusi normal. Kondisi ini menunjukkan bahwa persyaratan normalitas telah terpenuhi, sehingga model regresi dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut tanpa melanggar prinsip dasar statistik.

Uji Multikolinearitas

Evaluasi multikolinearitas difungsikan untuk mendeteksi keberadaan hubungan linear yang terlalu kuat atau tumpang tindih antarvariabel bebas di dalam model estimasi. Sebuah model regresi dikategorikan ideal apabila terbebas dari gejala ini, mengingat korelasi yang berlebihan antarprediktor dapat mengaburkan akurasi serta reliabilitas koefisien regresi yang dihasilkan.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	,918	1,090
	Disiplin Kerja	,932	1,073
	Motivasi Kerja	,959	1,043

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2026

Temuan dari analisis multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel X1 mencatatkan skor *Tolerance* sebesar 0,918 dengan nilai VIF 1,090. Untuk X2, diperoleh angka *Tolerance* 0,932 dan VIF 1,073, sementara variabel X3 memiliki *Tolerance* 0,959 serta VIF 1,043. Karena seluruh perolehan nilai *Tolerance* melampaui ambang batas 0,10 dan seluruh nilai VIF berada jauh di bawah angka 10, maka dapat dipastikan bahwa tidak terdapat gejala korelasi antarvariabel bebas yang ekstrem dalam model ini. Hal tersebut mengartikan bahwa kepemimpinan, disiplin, serta motivasi berperan secara mandiri dalam menjelaskan fluktuasi performa pegawai di PT Dalaz Teknik Utama.

Uji Heteroskedastisitas

Tahapan ini berfungsi untuk meninjau apakah terdapat variasi sisaan (*residual*) yang tidak seragam di antara berbagai observasi dalam model regresi. Agar model dapat dikatakan berkualitas, tidak boleh ditemukan gejala heteroskedastisitas, sehingga sebaran varians *residual* tetap konsisten (homoskedastisitas) dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,450	2,140		1,612	,118
	Gaya Kepemimpinan	-,027	,064	-,082	-,425	,674
	Disiplin Kerja	-,051	,100	-,097	-,506	,617
	Motivasi Kerja	-,074	,093	-,152	-,802	,429

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data diolah, 2026

Identifikasi heteroskedastisitas dalam riset ini dilakukan melalui uji Glejser, yakni dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut residual (ABS_RES). Temuan analisis menunjukkan skor signifikansi untuk gaya kepemimpinan sebesar 0,674, kedisiplinan kerja 0,617, serta motivasi kerja mencapai 0,429. Karena seluruh perolehan nilai tersebut melampaui ambang batas 0,05, maka tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Hal ini mengonfirmasi bahwa varians residual dalam penelitian bersifat homogen dan tidak mengalami perubahan seiring dengan fluktuasi nilai variabel independen.

Uji Hipotesis (Uji t Parsial)

Tabel 8. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-4,935	3,537		-1,395	,174
	Gaya Kepemimpinan	,353	,105	,423	3,355	,002
	Disiplin Kerja	,608	,165	,460	3,681	<,001
	Motivasi Kerja	,449	,153	,361	2,932	,007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2026

Temuan statistik menunjukkan bahwa variabel X1 meraih skor t-hitung sebesar 3,355 dengan nilai signifikansi 0,002. Karena angka tersebut lebih kecil dari ambang batas 0,05, maka gaya kepemimpinan terbukti memberikan dampak positif dan bermakna terhadap capaian kerja staf. Koefisien regresi sebesar 0,353 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit akan mengerek performa pegawai sebesar 0,353 unit, dengan asumsi faktor lainnya tidak berubah. Selanjutnya, variabel X2 mencatatkan nilai t-hitung 3,681 dengan tingkat signifikansi 0,001. Hal ini menegaskan bahwa kedisiplinan terhadap aturan organisasi berpengaruh positif serta signifikan bagi produktivitas karyawan. Dengan nilai koefisien regresi mencapai 0,608, variabel kedisiplinan ini muncul sebagai instrumen dengan kontribusi paling dominan dalam model penelitian. Sementara itu, variabel X3 menghasilkan t-hitung 2,932 dengan signifikansi 0,007. Melalui koefisien regresi sebesar 0,449, motivasi kerja juga terbukti memberikan pengaruh positif yang signifikan dalam meningkatkan hasil kerja.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan serta arah pengaruh antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Dalaz Teknik Utama. Model regresi ini bertujuan untuk menggambarkan seberapa besar perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh perubahan masing-masing variabel independen. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh nilai koefisien regresi sebagaimana ditunjukkan pada tabel 8 di atas. Nilai konstanta (α) sebesar -4,935, sedangkan koefisien regresi untuk gaya kepemimpinan (β_1) sebesar 0,353, disiplin kerja (β_2) sebesar 0,608, dan motivasi kerja (β_3) sebesar 0,449. Dengan demikian, persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = -4,935 + 0,353X_1 + 0,608X_2 + 0,449X_3$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki koefisien positif. Hal ini berarti bahwa peningkatan gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Koefisien terbesar terdapat pada variabel disiplin kerja (0,608), sehingga disiplin kerja memiliki pengaruh paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan variabel lainnya.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Dalaz Teknik Utama. Pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	91,195	3	30,398	13,559	<,001 ^b
	Residual	62,774	28	2,242		
	Total	153,969	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja , Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan temuan uji F, diperoleh skor F-hitung sebesar 13,559 dengan tingkat signifikansi mencapai 0,000. Karena angka signifikansi tersebut berada dibawah batas 0,05, maka model regresi yang diusulkan dinyatakan signifikan dan valid. Hasil tersebut memberikan dasar kuat untuk menerima hipotesis keempat (H4), artinya ketiga variabel independen dalam penelitian ini secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan. Artinya, peningkatan efektivitas kepemimpinan, konsistensi disiplin kerja, serta penguatan motivasi kerja secara bersamaan akan mendorong peningkatan kinerja karyawan dalam lingkungan PT Dalaz Teknik Utama.

Koefisien Determinasi (R^2)

Pengukuran koefisien determinasi ini difungsikan untuk memetakan seberapa besar kontribusi atau kapasitas gaya manajerial, kedisiplinan, serta dorongan kerja dalam merepresentasikan fluktuasi hasil kerja karyawan di PT Dalaz Teknik Utama.

Tabel 10. Koefisien Dterminasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,770 ^a	,592	,549	1,497

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja , Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data diolah, 2026

Temuan riset mengungkap perolehan skor *R Square* sebesar 0,592. Hal ini mengindikasikan bahwa variasi performa pegawai mampu dijelaskan oleh variabel gaya manajerial, kedisiplinan, serta dorongan kerja sebesar 59,2%. Sisanya sebesar 40,8% dipengaruhi oleh determinan eksternal yang tidak dicakup dalam model penelitian ini, seperti iklim organisasi, skema kompensasi, budaya perusahaan, atau karakteristik individual karyawan lainnya. Nilai R sebesar 0,770 mengartikan adanya hubungan yang kuat antara variabel independen dengan kinerja karyawan. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memiliki daya

jelas yang cukup tinggi dan layak digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antar variabel yang diteliti.

5. Kesimpulan, Keterbatasan dan Saran

Temuan riset mengonfirmasi bahwa aspek kepemimpinan, kedisiplinan, serta motivasi di PT Dalaz Teknik Utama berada pada level yang baik dan menjadi pilar utama dalam mendorong performa staf melalui indikator kualitas, ketepatan waktu, dan sinergi tim yang efektif. Berdasarkan hasil tersebut, manajemen disarankan untuk terus mengoptimalkan kualitas manajerial dan memperketat kepatuhan kerja serta menjaga ritme motivasi demi keberlanjutan prestasi organisasi, meskipun perlu dicatat bahwa studi ini masih memiliki keterbatasan karena hanya menggunakan pendekatan deskriptif di satu entitas sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan secara luas; oleh karena itu, penelitian di masa depan diharapkan mampu mengeksplorasi metode analisis yang lebih mendalam dengan cakupan objek yang lebih luas guna menghasilkan perspektif yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. London: Kogan Page.
- Bangun, W. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). New York: Pearson.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human resource management*. Boston: Cengage Learning.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior*. New Jersey: Pearson.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yukl, G. (2019). *Leadership in organizations*. New York: Pearson.
- Pratama, A., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 145–156.
- Putri, D. A., & Sari, M. (2021). Disiplin kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 33–41.

- Rahmawati, N., & Susanto, H. (2022). Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen SDM*, 6(2), 88–97.
- Utami, S., & Prabowo, A. (2023). Analisis kinerja karyawan pada perusahaan jasa. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(1), 55–64.
- Wahyuni, R., & Kurniawan, D. (2024). Kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Modern*, 8(1), 12–23.

LAMPIRAN (Wajib)

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1NEYh-lTuOdKDmxFYZbr7iQB5F6p_bnGhNXF63-bgZcc/edit?resourcekey=&gid=2065979285#gid=2065979285