

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEALER HONDA BONANZA MOTOR BABAT**Warda Aulia Hamidah¹, Ana Fitriyatul Bilgies², Nurul Fauziyah³**¹²³Universitas Islam Darul 'Ulum LamonganEmail: warda.2022@mhs.unisda.ac.id, anafitriyatulbilgies@unisda.ac.id,
nurul_fauziyah@unisda.ac.id**ABSTRACT**

This study aims to analyze the effect of leadership, work motivation, and work discipline on employee performance at the Honda Bonanza Motor Babat dealership. The research addresses the issue of declining employee performance, which is presumed to be caused by deficiencies in leadership, work motivation, and work discipline. Furthermore, it seeks to examine inconsistencies in prior research findings regarding these three variables due to the limited number of studies testing them simultaneously within the automotive dealership sector. A quantitative approach was employed, utilizing a saturated sampling technique with a sample size of 41 employees. Data were gathered through Likert-scale questionnaires and analyzed using multiple linear regression via SPSS version 27, preceded by validity, reliability, and classical assumption tests. The results indicate that leadership, work motivation, and work discipline each exert a positive and significant effect on employee performance, both partially ($t = 3.369, 2.133, 6.014$; $p < 0.05$) and simultaneously ($F = 26.592$; $p = 0.000$). Work discipline emerged as the most dominant variable, with a standardized beta coefficient of 0.582. The coefficient of determination (R^2) of 0.683 indicates that 68.3% of the variance in employee performance is explained by these three variables, while the remaining 31.7% is influenced by other factors outside the scope of this study.

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dealer Honda Bonanza Motor Babat. Permasalahan yang diangkat adalah adanya penurunan kinerja karyawan yang diduga disebabkan kurangnya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan. Serta untuk menguji ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu mengenai ketiga variabel tersebut karena masih terbatasnya penelitian yang mengujinya secara simultan pada sektor dealer otomotif. Penelitian ini menggunakan

metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 41 karyawan yang diambil menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 27, didahului dengan uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial ($t = 3,369; 2,133; 6,014$, Sig. $< 0,05$) maupun simultan ($F = 26,592$; Sig. $= 0,000$). Disiplin kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan dengan nilai *Standardized Beta* sebesar 0,582. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,683 menunjukkan bahwa 68,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar 31,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

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

A. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam pencapaian tujuan organisasi karena keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh sumber daya yang dimiliki, tetapi juga oleh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif. Mangkunegara (2017) memandang kinerja karyawan sebagai hasil kerja yang dicapai berdasarkan kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama pada perusahaan yang berhadapan langsung dengan tuntutan pelayanan dan pencapaian target operasional.

Kondisi tersebut menjadi semakin penting pada perusahaan yang bergerak di bidang otomotif. *Dealer* Honda Bonanza Motor Babat yang berada di bawah CV Cahaya Bonanza Abadi II merupakan perusahaan yang bergerak dalam penjualan sepeda motor Honda, penjualan suku cadang, serta jasa servis. Perusahaan ini berlokasi di Jalan Raya Bedahan No. 52, Kecamatan Babat, Kabupaten Lamongan, dan memiliki 41 karyawan dengan beragam fungsi dan jabatan. Pada tahapan pra-survey penelitian ditemukan adanya indikasi bahwa kinerja karyawan pada perusahaan tersebut belum optimal dalam mencapai target perusahaan, kepemimpinan belum sepenuhnya efektif dalam memberikan arahan, pengawasan, dan motivasi. Tingkat motivasi kerja karyawan berbeda-beda, serta terdapat indikasi kurangnya disiplin seperti ketidaktepatan waktu dan kepatuhan terhadap aturan perusahaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa persoalan kinerja perlu dilihat dari faktor-faktor yang berkaitan dengan perilaku dan pengelolaan karyawan.

Leuhery et al. (2023) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa dalam industri otomotif, kinerja karyawan yang optimal dapat disebabkan oleh

faktor eksternal seperti kepemimpinan, serta faktor internal seperti motivasi dan disiplin kerja karyawan. Kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki hubungan yang saling berkaitan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Pemimpin yang efektif mampu memberikan motivasi sekaligus menegakkan disiplin kerja secara seimbang. Kombinasi ketiga variabel tersebut terbukti memberikan pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja dibandingkan jika berdiri sendiri (Winanda & Anwar, 2024).

Robbins dan Judge (2018) menjelaskan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian tujuan. Dalam organisasi, kepemimpinan berhubungan dengan bagaimana pemimpin memberikan arah serta memengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Seorang pemimpin harus berusaha menjadi bagian dari situasi kelompok atau organisasi yang dipimpinnya (Northouse, 2019). Perilaku pemimpin ini berperan penting terhadap kemajuan organisasi, sebab hal tersebut dapat menumbuhkan rasa nyaman dan meningkatkan semangat kerja seluruh karyawan dalam menunjang kemajuan perusahaan di masa depan (Kusmayasari et al., 2023). Sehingga pengaruh kerja yang baik dari seorang pemimpin pun menjadi salah satu faktor penentu bagi seseorang untuk mampu menjalankan pekerjaannya secara optimal di dunia kerja (Prastyorini et al., 2024). Hasil Penelitian oleh Bilgies et al. (2025) juga membuktikan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Selain faktor eksternal seperti gaya kepemimpinan di perusahaan, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh faktor internal dari diri karyawan seperti motivasi kerja. Motivasi merupakan penyediaan daya dorong yang membangkitkan kegairahan kerja seseorang agar terdorong untuk bekerja sama, bertindak secara efektif, dan mengintegrasikan seluruh daya upayanya dalam rangka mencapai kepuasan (Hasibuan, 2016). Motivasi karyawan perlu diperhatikan oleh perusahaan karena mengingat produktivitas kerja individu pada umumnya akan meningkat apabila pihak perusahaan memberikan dukungan terhadap pelaksanaan tugas-tugas mereka Andika (2019). Tingkat motivasi kerja yang tinggi berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja pegawai (Bilgies et al., 2025). Hal ini diperkuat oleh penelitian Sari dan Nugroho (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi peningkatan performa karyawan pada perusahaan bidang jasa.

Faktor internal lain yang tidak kalah krusial untuk diperhatikan perusahaan adalah kedisiplinan karyawan tersebut. Ketaatan pegawai terhadap aturan tertulis maupun tidak tertulis yang tercermin melalui perilaku di tempat kerja, yang mana faktor ini menjadi salah satu kunci keberhasilan bagi perusahaan atau instansi dalam merealisasikan tujuannya (Hendrich et al., 2019). Disiplin kerja memberikan manfaat yang signifikan bagi karyawan maupun perusahaan, di mana penerapannya mampu menjamin terjaganya ketertiban serta kelancaran operasional tugas demi

meraih hasil kerja yang optimal (Pramaswara & Priatna, 2021). Penerapan disiplin kerja yang konsisten merupakan strategi penting untuk mengoptimalkan kualitas kinerja, mengingat temuan Sucipto et al. (2022) dan Desiyani, et al. (2025) membuktikan adanya pengaruh positif serta signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Kombinasi antara kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja menghasilkan pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan jika masing-masing variabel berdiri sendiri, terutama karena pemimpin yang cakap dapat memadukan dorongan motivasi dengan penegakan disiplin secara seimbang. Temuan Winanda dan Anwar (2024) menegaskan bahwa ketiga faktor tersebut secara bersamaan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan performa kerja, yang mendasari pentingnya pendekatan manajemen yang terintegrasi dalam mengoptimalkan kinerja organisasi.

Meskipun mayoritas penelitian terdahulu mendapatkan temuan bahwa ketiga faktor kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berdampak secara signifikan terhadap performa karyawan, akan tetapi hasil yang inkonsisten justru ditunjukkan oleh beberapa studi. Seperti studi yang dilakukan oleh Taqiyuddin et al. (2025), Felisyana et al. (2025), serta Fariha dan Wulandari (2025) yang menemukan bahwa Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kinerja tidak signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Sebagian besar penelitian terdahulu juga cenderung menguji variabel-variabel tersebut secara parsial atau hanya menggabungkan dua variabel, sehingga penelitian yang mengkaji ketiga variabel secara simultan dalam satu model masih terbatas, terutama pada sektor industri otomotif di daerah. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilaksanakan guna menguji konsistensi teori dan memberikan kontribusi empiris dalam mengidentifikasi variabel yang memberikan pengaruh paling dominan di antara ketiganya.

B. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda untuk menguji variabel-variabel penelitian. Variabel adalah segala sesuatu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari guna memperoleh informasi dan menarik kesimpulan Sugiyono (2023). Variabel independen (X) adalah variabel yang memengaruhi variabel dependen (Y) (Kamaruddin, 2023). Penelitian ini menguji pengaruh kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan *Dealer* Honda Bonanza Motor Babat yang berjumlah 41 orang. Mengacu pada Arikunto (2012), apabila jumlah populasi tidak lebih dari 100 orang maka seluruh anggota populasi dapat dijadikan sampel, sehingga penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (*sensus*) dengan jumlah sampel sebanyak 41 responden karyawan yang telah bekerja minimal dua tahun. Data dikumpulkan melalui

kuesioner tertutup berskala Likert 1–5 (1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju) untuk mengukur perilaku, argumen dan sudut pandang responden yang berkaitan dengan fenomena sosial.

Mengacu pada pendapat dari Sugiyono (2022) analisis data penelitian ini menggunakan regresi linear berganda. Regresi linear berganda berfungsi memperkirakan pengaruh dari dua variabel independen atau lebih terhadap satu variabel dependen dalam rangka menguji ada atau tidaknya keterkaitan fungsional maupun keterkaitan acak antarvariabel independen. Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Di mana Y merupakan variabel dependen (Kinerja Karyawan), a untuk konstanta, β adalah koefisien regresi dari X (variabel independen kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja), serta e standar eror.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, instrumen variabel kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan diukur melalui indikator yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung terhadap r tabel sebesar 0,3081, sedangkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan batas minimal 0,60 Ghazali (2018).

Kemudian data diuji dengan uji asumsi klasik atau uji prasyarat yang meliputi uji normalitas (*Kolmogorov-Smirnov*), uji multikolinearitas (nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor/VIF*), dan uji heteroskedastisitas (uji *Glejser*). Setelahnya, dilakukan pengujian hipotesis melalui analisis regresi linear berganda, dilanjutkan dengan uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (R^2) (Sugiyono, 2022). Seluruh pengolahan data pada studi ini dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 27.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden dan Uji Instrumen

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	21	51,2
	Perempuan	20	48,8
Usia	< 20 tahun	2	4,9
	20 – 30 tahun	15	36,6
	30 – 40 tahun	15	36,6
	41 – 50 tahun	5	12,2
	> 50 tahun	4	9,8
Lama Bekerja	< 1 tahun	3	7,3
	1 – 3 tahun	4	9,8
	3 – 6 tahun	8	19,5

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (n)	Persentase (%)
	7 – 10 tahun	7	17,1
	> 10 tahun	19	46,3
	SMA/SMK	32	78,0
	D3	2	4,9
Pendidikan Terakhir	S1	7	17,1
Total		41	100,0

Sumber: Olah Data Hasil SPSS 27

Responden penelitian berjumlah 41 karyawan *Dealer* Honda Bonanza Motor Babat, terdiri atas 21 responden laki-laki (51,2%) dan 20 responden perempuan (48,8%). Berdasarkan usia, responden didominasi oleh kelompok usia 20–30 tahun dan 30–40 tahun, masing-masing sebanyak 15 orang (36,6%). Berdasarkan masa kerja, mayoritas responden (19 orang atau 46,3%) telah bekerja lebih dari 10 tahun, sedangkan berdasarkan pendidikan terakhir sebagian besar responden (32 orang atau 78%) berpendidikan SMA/SMK. Karakteristik ini menunjukkan bahwa responden penelitian memiliki pengalaman kerja yang relatif matang di lingkungan perusahaan.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R-Hitung	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,901	Valid
	X1.2	0,924	
	X1.3	0,929	
	X1.4	0,942	
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,889	Valid
	X2.2	0,915	
	X2.3	0,937	
	X2.4	0,850	
	X2.5	0,935	
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,921	Valid
	X3.2	0,927	
	X3.3	0,925	
	X3.4	0,918	
	X3.5	0,906	
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,927	Valid
	Y1.2	0,934	
	Y1.3	0,878	
	Y1.4	0,897	
	Y1.5	0,911	

Sumber: Olah Data Hasil SPSS 27

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan pada variabel kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), disiplin kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai r-hitung yang berada pada rentang 0,850 hingga

0,942. Nilai r -hitung setiap butir pernyataan tersebut lebih besar dari nilai r -tabel untuk taraf signifikansi 5% (*2-tailed*), sehingga semua indikator dinyatakan valid dan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat. Dengan demikian, seluruh instrumen kuesioner memenuhi syarat validitas dan layak digunakan untuk pengumpulan data serta pengujian hipotesis selanjutnya.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,941	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,945	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,954	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,947	Reliabel

Sumber: Olah Data Hasil SPSS 27

Melalui uji reliabilitas yang dilakukan pada Tabel 3, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kepemimpinan (0,941), motivasi kerja (0,945), disiplin kerja (0,954), dan kinerja karyawan (0,947). Besaran koefisien pada setiap variabel ini telah melewati kriteria minimum pengujian (*Cronbach's Alpha* > 0,60) dengan tingkat keandalan yang sangat tinggi. Kesimpulannya, kuesioner yang digunakan memiliki konsistensi yang solid sehingga layak dilanjutkan ke proses pengolahan data lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 4. Hasil Asumsi Klasik

Variabel	Normalitas	Collinearity	VIF	Heteroskedastisitas
Kepemimpinan (X1)	0,200	0,857	1,167	0,590
Motivasi Kerja (X2)		0,797	1,254	0,889
Disiplin Kerja (X3)		0,914	1,094	0,717

Sumber: Olah Data Hasil SPSS 27

Berdasarkan Tabel 4 dapat ditinjau bahwa hasil Uji normalitas residual menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* menghasilkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 (>0,05) yang berarti residual model regresi berdistribusi normal. Hasil Uji multikolinearitas menunjukkan nilai *Tolerance* masing-masing sebesar 0,857 (X1), 0,797 (X2), dan 0,914 (X3), dengan nilai VIF berturut-turut 1,167, 1,254, dan 1,094. Seluruh nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10, sehingga model bebas dari gejala multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas dengan metode *Glejser* menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,590 (X1), 0,889 (X2), dan 0,717 (X3), yang seluruhnya lebih besar dari 0,05, sehingga model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dengan terpenuhinya seluruh asumsi klasik tersebut, model regresi layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis

Hasil analisis regresi linear berganda disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.
<i>(Constant)</i>	-2,894	2,406	-	-1,203	0,237
Kepemimpinan (X1)	0,406	0,121	0,337	3,369	0,002
Motivasi Kerja (X2)	0,206	0,097	0,221	2,133	0,040
Disiplin Kerja (X3)	0,588	0,098	0,582	6,014	0,000

Sumber: Olah Data Hasil SPSS 27

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi $Y = -2,894 + 0,406X_1 + 0,206X_2 + 0,588X_3$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki arah hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi pada variabel kepemimpinan sebesar 0,406 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kepemimpinan akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,406 satuan, dengan asumsi variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berada dalam kondisi konstan.

Variabel motivasi kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,206. Nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,206 satuan. Variabel disiplin kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,588. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,588 satuan. Disiplin kerja memiliki koefisien paling besar, yaitu 0,588, diikuti oleh kepemimpinan sebesar 0,406 dan motivasi kerja sebesar 0,206. Dengan demikian, secara relatif disiplin kerja menunjukkan kontribusi perubahan yang paling besar terhadap kinerja karyawan dalam model regresi yang digunakan.

Hasil uji t (parsial) pada Tabel 4 menunjukkan bahwa kepemimpinan memperoleh nilai t hitung sebesar 3,369 dengan signifikansi 0,002 ($<0,05$), sehingga H1 diterima: kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 2,133 dengan tingkat signifikansi 0,040 ($<0,05$), sehingga H2 diterima: motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 6,014 dengan signifikansi 0,000 ($<0,05$), sehingga H3 diterima: disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Hasil Uji F (ANOVA)

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Regression</i>	565,518	3	188,506	26,592	0,000
<i>Residual</i>	262,287	37	7,089	-	-
<i>Total</i>	827,805	40	-	-	-

Sumber: Olah Data Hasil SPSS 27

Hasil uji F pada Tabel 6 menunjukkan nilai F hitung sebesar 26,592 dengan signifikansi 0,000 ($<0,05$), sehingga H4 diterima: kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Dealer* Honda Bonanza Motor Babat.

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

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,827	0,683	0,657	2,66249

Sumber: Olah Data Hasil SPSS 27

Nilai *R Square* sebesar 0,683 menunjukkan bahwa 68,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama, sedangkan sisanya sebesar 31,7% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti kompensasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja.

Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Dealer* Honda Bonanza Motor Babat. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan pemimpin dalam mengarahkan, mengoordinasikan, dan memotivasi karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai dalam pelaksanaan pekerjaan. Hal tersebut sejalan dengan pandangan Robbins dan Judge (2018) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memengaruhi dan mengarahkan anggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama, serta didukung oleh hasil penelitian Prastyorini et al. (2024) yang menemukan adanya pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dalam praktiknya, pemimpin yang mampu mengambil keputusan secara tepat, menyampaikan arahan secara jelas, serta memberikan apresiasi terhadap hasil kerja dapat menciptakan kejelasan tanggung jawab dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih optimal. Kondisi tersebut menjadi penting bagi *Dealer* Honda Bonanza Motor Babat karena aktivitas operasional dalam sektor otomotif menuntut koordinasi yang efektif antara bagian penjualan, pelayanan, administrasi, dan fungsi pendukung lainnya.

Dengan kepemimpinan yang mampu menjaga komunikasi dan koordinasi antarbagian, karyawan dapat memahami tugas dan target yang harus dicapai secara lebih baik sehingga pelaksanaan pekerjaan menjadi lebih terarah dan pada akhirnya mendukung peningkatan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Dealer* Honda Bonanza Motor Babat. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, semakin besar dorongan untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal dan mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang dapat membangkitkan semangat serta mengarahkan individu untuk bekerja secara efektif dalam mencapai tujuan tertentu (Adha et al., 2019; Hasibuan, 2016). Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Sari dan Nugroho (2022) pada perusahaan sektor jasa serta penelitian Andika (2019) dan Basyid (2024) pada objek penelitian lainnya yang menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Dalam konteks *Dealer* Honda Bonanza Motor Babat, motivasi kerja menjadi semakin penting karena karyawan dihadapkan pada tuntutan pencapaian target penjualan, pemberian pelayanan kepada konsumen, serta pelaksanaan pelayanan purnajual yang memerlukan konsistensi dan ketelitian. Karyawan yang memiliki dorongan kerja yang kuat cenderung lebih aktif dalam menyelesaikan tugas, mempertahankan kualitas pelayanan, dan berupaya mencapai target yang diberikan. Oleh karena itu, pemeliharaan motivasi kerja secara berkelanjutan dapat menjadi salah satu faktor yang mendukung peningkatan kinerja karyawan dalam menjalankan aktivitas operasional perusahaan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Dealer* Honda Bonanza Motor Babat. Variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,582, yang merupakan nilai beta paling tinggi dibandingkan kepemimpinan sebesar 0,337 dan motivasi kerja sebesar 0,221. Nilai tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh relatif paling dominan terhadap kinerja karyawan dalam model penelitian. Temuan ini sejalan dengan pandangan Saydam (1996) yang menjelaskan bahwa disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi norma serta peraturan yang berlaku dalam organisasi. Hasibuan (2017) juga menempatkan kedisiplinan sebagai salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia karena tingkat kedisiplinan yang baik dapat mendukung pencapaian prestasi kerja yang lebih optimal. Hasil penelitian ini turut sejalan dengan temuan Kusmayasari et al. (2023) dan Adinda et al. (2023) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks *Dealer* Honda Bonanza Motor Babat, disiplin kerja tercermin

melalui ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur operasional, serta kesungguhan dalam menjalankan tanggung jawab sesuai tugas masing-masing. Penerapan disiplin yang konsisten memungkinkan karyawan pada bagian penjualan, bengkel, maupun administrasi menjalankan pekerjaan secara lebih tertib dan terkoordinasi, sehingga kualitas pelayanan kepada konsumen dan pencapaian target perusahaan dapat lebih terjaga. Kondisi tersebut menjelaskan mengapa disiplin kerja menjadi faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada objek penelitian ini.

4. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Dealer* Honda Bonanza Motor Babat. Ketiga variabel independen tersebut mampu menjelaskan sebesar 68,3% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 31,7% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya berkaitan dengan satu aspek, tetapi merupakan hasil dari keterkaitan antara kemampuan pemimpin dalam memberikan arahan, dorongan yang dimiliki karyawan untuk mencapai tujuan kerja, serta kepatuhan terhadap ketentuan dan standar yang berlaku dalam pelaksanaan pekerjaan. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Winanda dan Anwar (2024) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks *Dealer* Honda Bonanza Motor Babat, kepemimpinan berperan dalam memberikan kejelasan mengenai target dan pembagian tugas, motivasi kerja mendorong karyawan untuk mempertahankan usaha dalam mencapai target, sedangkan disiplin kerja memastikan pekerjaan dilaksanakan sesuai prosedur dan waktu yang telah ditetapkan. Keterpaduan ketiga aspek tersebut dapat menciptakan pelaksanaan kerja yang lebih terarah, konsisten, dan berorientasi pada pencapaian hasil, terutama dalam kegiatan penjualan, pelayanan konsumen, maupun pelayanan purnajual yang menjadi bagian penting dari operasional *dealer*. Dengan demikian, pengelolaan kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersamaan menjadi bagian penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan di *Dealer* Honda Bonanza Motor Babat.

D. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Dealer* Honda Bonanza Motor Babat. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan kepemimpinan, motivasi kerja, dan terutama disiplin kerja secara terintegrasi guna meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan *dealer* otomotif. Bagi manajemen *Dealer*

Honda Bonanza Motor Babat, hasil ini dapat menjadi dasar evaluasi kebijakan sumber daya manusia, sedangkan bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain di luar model ini, seperti kompensasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja, guna memperluas pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan: Rindi Andika; Bambang Widjarnako; Rizal Ahmad. *Jumant*, 11(1), 189–206.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Basyid, A. (2024). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *MANAJERIAL DAN BISNIS TANJUNGPINANG*, 7(1), 39–43. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2430>
- Bilgies, A. F., Darmayanti, N., & Sari, R. W. E. (2025). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(1), 329–336. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i1.416>
- Desiyani, R. E., Nuryanto, U. W., & Hasanah, S. W. (2025). PENGARUH KETERAMPILAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAN MASYARAKAT DAN PEMERINTAHAN DESA KABUPATEN PANDEGLANG. 17(1), 126–144.
- Fariha, S., & Wulandari, D. (2025). Pengaruh Sikap Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT X Manufaktur Otomotif. *PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora*, 4(6), 9161–9167. <https://doi.org/10.56799/peshum.v4i6.11656>

- Felisyana, R., Pitoyo, B. S., Giningroem, D. S. W. P., & Amanda, O. W. (2025). Pengaruh Disiplin kerja, Reward, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia. *IJESM Indonesian Journal of Economics and Strategic Management*, 3(3).
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariasi dengan Program SPSS, cetakan keempat. *Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hendrich, M., Trianto, A., Suroso, I., & Afini, V. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Logistik CV. Sinar Laut Palembang. *JURNAL EKOBIS Kajian Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 58–77.
- Kamaruddin. (2023). *Metodologi Penelitian dan Analisis Data*. PT RajaGrafindo Persada.
- Kusmayasari, D., Hadi, A., & Fauziyah, N. (2023). PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SURYA EKASARI UTAMA. *J-MACC: Journal of Management and Accounting*, 6(1), 96–107. <https://doi.org/10.52166/j-macc.v6i1.4156>
- Leuhery, F., Ratnawita, Andi Amang, Mulyadi, & M. Wahab Khasbulloh. (2023). Analysis of the Influence of Work Discipline, Motivation and Leadership Style on Performance of Automobile Authorized Dealer Company. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(4), 1489–1495. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1369>
- Northouse, P. G. (2019). *Leadership: Theory and Practice* (8th ed.). Sage Publications.
- Pramaswara, A. S., & Priatna, I. A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Planetmas Adidaya Boga. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(3), 339.
- Prastyorini, J., Widyawati, N., Kristiawati, I., Ester Kalangi, M. H., Priyohadi, N. D., Priyanto, E., Arisanti, D., & . M. (2024). PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT ANUGERAH TIRTA SAMUDRA. *Jurnal Baruna Horizon*, 7(1), 9–20. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v7i1.140>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sari, M. E., & Nugroho, A. (2022). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Jasa. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(2), 99–108.
- Saydam, G. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan*

Mikro. Djambatan.

Sucipto, I., Gunawan, A., & Kusumah, D. H. (2022). Work Motivation, Work Discipline, and Work Environment: Their Effects on Employee Performance at PT TRAD Indonesia. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 1(3), 511–534.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.

Taqiyuddin, A., Sa'adah, L., & Rizki, A. (2025). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PAPAK AUTO CARE JOMBANG. *Jurnal Saintifik (Multi Science Journal)*, 23(2), 187–192.

Winanda, R., & Anwar, Y. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Commodities, Journal of Economic and Business*, 5(2), 071–085.
<https://doi.org/10.59689/commo.v5i2.1052>