

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEALER
MPM HONDA PRABUMULIH BARAT**

SKRIPSI



**ERIK EXTRADA
2022110087**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2026**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEALER
MPM HONDA PRABUMULIH BARAT**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Prabumulih



**ERIK EXTRADA
2022110087**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2026**

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEALER MPM HONDA PRABUMULIH BARAT

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Prabumulih

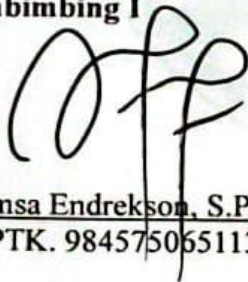
Oleh:

ERIK EXTRADA

2022110087

Prabumulih, 20 Juli 2026

Pembimbing I



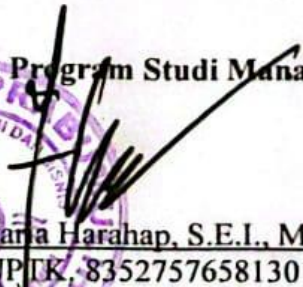
(Romsa Endrekson, S.P., M.M.)
NUPTK. 9845750651130112

Pembimbing II



(Rika Fitri Ramayani, S.Kom., M.M.)
NUPTK. 2837767668230542

Ketua Program Studi Manajemen


Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I
NUPTK. 8352757658130193


HALAMAN PERSETUJUAN

Tugas akhir berupa skripsi ini dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dealer MPM Honda Prabumulih Barat” telah dipertahankan di hadapan Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih pada tanggal 24 Juni 2026.

Prabumulih, 24 Juni 2026

Tim Penguji Tugas Akhir

Ketua :

Romsa Endrekson, S.P., M.M.
NUPTK. 9845750651130112

()

Anggota :

1. Rika Fitri Ramayani, S.Kom., M.M
NUPTK. 2837767668230542

()

2. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I.
NUPTK. 8352757658130193

()

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



(Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.)
NUPTK. 25447406641230233

Ketua Program Studi Manajemen

(Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I.)
NUPTK. 8352757658130193

PERNYATAAN INTEGRITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ERIK EXTRADA

NIM : 2022110087

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan penuh kesadaran bahwa tugas akhir ini saya susun sendiri sebagai hasil karya intelektual saya tanpa menggunakan karya orang lain secara tidak sah, serta seluruh isi, data, dan analisis di dalamnya saya peroleh dan susun melalui proses akademik yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dan setiap sumber yang saya gunakan telah saya cantumkan secara benar sesuai pedoman penulisan ilmiah; apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa tugas akhir ini mengandung unsur plagiarisme, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku, dan pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa adanya paksaan dari pihak mana pun sebagai bentuk tanggung jawab akademik saya.

Prabumulih , 20 Juli 2026

Yang membuat pernyataan



Erik Extrada
NIM 2022110087

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Kesuksesan bukan akhir, kegagalan bukan kehancuran: yang terpenting adalah keberanian untuk terus melanjutkan.”

(Winston Churchill)

“Tidak ada yang peduli seberapa banyak kamu tahu, sampai mereka tahu seberapa besar kepedulianmu.”

(Theodore Roosevelt)

Ku Persembahkan Kepada :

- Allah SWT
- Diriku sendiri
- Kedua orang tua dan keluarga tercinta
- Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
- Dosen Pembimbing
- Karyawan Dealer MPM Honda Prabumulih Barat
- Sahabat dan teman-teman seperjuangan
- Orang-orang baik yang selalu mendukung
- Almamater tercinta

ABSTRAK

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dealer MPM Honda Prabumulih Barat

Erik Extrada, 2022110087, 2026

Penelitian ini dilakukan pada Dealer MPM Honda Prabumulih Barat dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 36 responden yang ditentukan melalui teknik *sampling jenuh*. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan *SPSS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial ($t_{hitung} = 14,433 > t_{tabel} = 2,032$ dan $sig = 0,001 < 0,05$). Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial ($t_{hitung} = 6,223 > t_{tabel} = 2,032$ dan $sig = 0,001 < 0,05$). Secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($F_{hitung} = 129,474 > F_{tabel} = 3,28$ dan $sig = 0,001 < 0,05$). Nilai Adjusted R Square sebesar 0,880 menunjukkan bahwa 88,0% kinerja karyawan dipengaruhi oleh kedua variabel tersebut, sedangkan 12,0% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Regresi Linier Berganda

ABSTRACT

The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at Dealer MPM Honda Prabumulih Barat

Erik Extrada, 2022110087, 2026

This study was conducted at Dealer MPM Honda Prabumulih Barat to analyze the effect of work motivation (X1) and work discipline (X2) on employee performance (Y) both partially and simultaneously. This research used a quantitative approach with a sample of 36 respondents determined through a saturated sampling technique. Data were collected using questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS. The results showed that work motivation has a positive and significant effect on employee performance partially ($t \text{ value} = 14.433 > t \text{ table} = 2.032$ and $\text{sig} = 0.000 < 0.05$). Work discipline also has a positive and significant partial effect ($t \text{ value} = 6.223 > t \text{ table} = 2.032$ and $\text{sig} = 0.000 < 0.05$). Simultaneously, work motivation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance ($F \text{ value} = 129.474 > F \text{ table} = 3.28$ and $\text{sig} = 0.000 < 0.05$). The Adjusted R Square value of 0.880 indicates that 88.0% of employee performance is influenced by these two variables, while 12.0% is influenced by other factors outside this study.

Keywords: *Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance, Multiple Linear Regression*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dealer MPM Honda Prabumulih Barat”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Prabumulih. Skripsi ini diharapkan tidak hanya memenuhi syarat akademik, tetapi juga memberikan manfaat bagi penulis dan pembaca.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis memperoleh bantuan, arahan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Yuniar Pratiwi, S.Si., M.Si. selaku Rektor Universitas Prabumulih.
2. Ibu Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
3. Bapak Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Prabumulih.
4. Bapak Romsa Endrekson, S.P., M.M. selaku Pembimbing I yang telah memberikan arahan dan bimbingan selama penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Rika Fitri Ramayani, S.Kom., M.M. selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan masukan dalam proses penulisan skripsi ini.
6. Seluruh dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih yang telah memberikan ilmu selama perkuliahan.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan Divisi Marketing Dealer MPM Honda Prabumulih Barat yang telah memberikan izin penelitian serta membantu dalam pengumpulan data.
8. Teristimewa kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Samsul Bahri dan Ibu Anlis Usyanah. Tidak ada kata yang mampu menggambarkan besarnya kasih sayang, pengorbanan, dan perjuangan yang telah diberikan. Terima kasih atas setiap doa yang dipanjatkan, setiap dukungan yang diberikan, serta setiap usaha yang dilakukan demi pendidikan dan masa depan penulis. Skripsi ini penulis

persembahkan sebagai wujud rasa hormat, cinta, dan terima kasih yang mendalam atas segala yang telah diberikan tanpa pernah meminta balasan.

9. Mutia Lestari yang senantiasa hadir menemani perjalanan penulis, memberikan dukungan, perhatian, doa, serta semangat dalam setiap proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas kesabaran, motivasi, dan kebersamaan yang diberikan sehingga menjadi salah satu penyemangat bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Keluarga, sahabat, dan teman-teman yang telah memberikan doa, dukungan, bantuan, serta semangat kepada penulis selama proses perkuliahan dan penyusunan skripsi ini..

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki keterbatasan dan kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak guna penyempurnaan karya ilmiah ini di masa yang akan datang.

Prabumulih, Mei 2026
Penulis

Erik Extrada
NIM. 2022110087

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
PERNYATAAN INTEGRITAS	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	2
1.3 Tujuan Penelitian.....	3
1.4 Manfaat Penelitian	3
1.4.1 Manfaat Teoritis	4
1.4.2 Manfaat Praktis	4
1.5 Batasan Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Kajian Teori.....	7
2.1.1 Motivasi Kerja.....	7
2.1.2 Disiplin Kerja	9
2.1.3 Kinerja Karyawan	11
2.2 Penelitian Terdahulu.....	13
2.3 Kerangka Berpikir.....	14
2.4 Hipotesis Penelitian.....	15
BAB III METODE PENELITIAN	17
3.1 Metode Penelitian.....	17
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	18

3.2.1 Lokasi Penelitian	18
3.2.2 Waktu Penelitian	18
3.3 Populasi dan Sampel	18
3.3.1 Populasi	18
3.3.2 Sampel	19
3.4 Data Penelitian	19
3.4.1 Teknik Pengumpulan Data	19
3.4.2 Operasional Variabel Penelitian	20
3.5 Uji Instrumen Penelitian	21
3.5.1 Uji Validitas	22
3.5.2 Uji Reliabilitas	22
3.6 Uji Asumsi Klasik	22
3.6.1 Uji Normalitas	23
3.6.2 Uji Multikolinearitas	23
3.6.3 Uji Heteroskedastisitas	23
3.7 Teknik Analisis Data	23
3.7.1 Analisis Regresi Linier Berganda	24
3.8 Uji Hipotesis	24
3.8.1 Uji t (Parsial)	24
3.8.2 Uji F (Simultan)	24
3.8.3 Koefisien Determinasi (R^2)	25
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	26
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	26
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	26
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	26
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan	26
4.1.4 Deskripsi Pekerjaan	27
4.2 Karakteristik Responden	28
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	28
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	29
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	30
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	30

4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	31
4.3 Deskripsi Tanggapan Responden	32
4.3.1 Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja (X_1).....	32
4.3.2 Tanggapan Responden terhadap Variabel Disiplin Kerja (X_2)	33
4.3.3 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)	34
4.4 Uji Instrumen Penelitian	35
4.4.1 Uji Validitas.....	36
4.4.2 Uji Reliabilitas	38
4.5 Uji Asumsi Klasik	39
4.5.1 Uji Normalitas	39
4.5.2 Uji Multikolinearitas	41
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas.....	42
4.6 Analisis Regresi Linear Berganda	43
4.7 Uji Hipotesis	45
4.7.1 Uji t (Parsial).....	45
4.7.2 Uji F (Simultan)	46
4.7.3 Koefisien Determinasi (R^2)	47
4.8 Pembahasan.....	48
4.8.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	48
4.8.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	49
4.8.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan.....	49
BAB V PENUTUP	51
5.1 Kesimpulan	51
5.2 Saran.....	51
DAFTAR PUSTAKA.....	53

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	13
Tabel 3. 1 Operasional Variabel Penelitian	21
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	29
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	29
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	30
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	31
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	31
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden terhadap Motivasi Kerja (X_1)	32
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden terhadap Disiplin Kerja (X_2)	33
Tabel 4. 8 Tanggapan Responden terhadap Kinerja Karyawan (Y)	34
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_1)	36
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_2)	37
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	38
Tabel 4. 12 Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas.....	39
Tabel 4. 13 Hasil Uji Normalitas	40
Tabel 4. 14 Hasil Uji Multikolinearitas	42
Tabel 4. 15 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser).....	43
Tabel 4. 16 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	44
Tabel 4. 17 Hasil Uji t (Parsial)	46
Tabel 4. 18 Hasil Uji F (ANOVA / Simultan).....	47
Tabel 4. 19 Hasil Koefisien Determinasi (Model Summary)	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Penelitian	15
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi	27
Gambar 4. 2 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual.....	40
Gambar 4. 3 Histogram (Kurva Lonceng).....	41
Gambar 4. 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot).....	43



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Balasan Persetujuan Penelitian

Lampiran 2. Data Karyawan

Lampiran 3. Kuesioner Penelitian

Lampiran 4. Tabulasi Data Responden

Lampiran 5. Output SPSS Uji Validitas

Lampiran 6. Output SPSS Uji Reliabilitas

Lampiran 7. Output SPSS Uji Asumsi Klasik

Lampiran 8. Output SPSS Analisis Regresi Linear Berganda

Lampiran 9. Tabel Distribusi Statistik (r Tabel, t Tabel, dan F Tabel)

Lampiran 10. Surat Keterangan Selesai Penelitian

Lampiran 11. Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 12. Lembar Bimbingan Skripsi



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan sebuah entitas, entah itu korporasi swasta ataupun instansi pemerintah, sangat ditentukan oleh performa para pekerjanya. Performa ini merepresentasikan tingkat kemampuan individu dalam menuntaskan pekerjaan yang menjadi amanat tanggung jawabnya. Merujuk pada Tsuraya & Fernos (2023), capaian kerja seseorang dinilai dari mutu dan kuantitas output yang dihasilkan atas penugasan yang diterimanya. Dengan demikian, efektivitas organisasi sangat bergantung pada performa pegawainya, sehingga manajemen SDM yang mumpuni menjadi keharusan guna memaksimalkan pencapaian sasaran korporasi.

Guna mendorong prestasi kerja, berbagai faktor yang membentuk perilaku staf harus mendapat perhatian serius dari manajemen, terlebih lagi aspek motivasi. Menurut Tsuraya & Fernos (2023), motivasi adalah energi internal yang mendorong seseorang untuk bekerja secara serius agar memperoleh luaran terbaik. Lebih lanjut, Hanavi & Handrito (2023) menambahkan bahwa dorongan ini turut mempengaruhi kadar antusiasme, ketekunan, dan tingkat keikutsertaan individu saat menjalankan pekerjaannya.

Di samping motivasi, kepatuhan terhadap peraturan atau disiplin kerja turut menjadi elemen vital dalam mendukung peningkatan performa pekerja. Tsuraya & Fernos (2023) mendefinisikan disiplin sebagai sikap sadar dan kemauan dari setiap pegawai untuk mematuhi aturan serta norma yang ditetapkan di lingkungan organisasi. Tatkala disiplin ini tertanam dengan baik, terciptalah suasana kerja yang sistematis dan kondusif, yang pada akhirnya mengakselerasi realisasi target-target institusi.

Awalnya, observasi di lapangan mengungkapkan bahwa tingkat dorongan internal dan kepatuhan terhadap aturan di antara para pekerja masih menunjukkan ketidakseragaman, yang pada gilirannya menimbulkan kesenjangan prestasi individu. Gejalanya tampak jelas pada ketidakseragaman kepatuhan saat menjalankan tugas, kegagalan sejumlah pegawai dalam memenuhi kuota penjualan yang ditargetkan, serta ketidakkonsistenan luaran pekerjaan masing-masing

individu. Realitas ini mengisyaratkan bahwa motivasi dan disiplin belum terinternalisasi secara menyeluruh di seluruh elemen, sehingga dikhawatirkan dapat menghambat optimalisasi pencapaian visi institusi.

Lokus penelitian ini adalah Dealer MPM Honda Prabumulih Barat, sebuah entitas bisnis di sektor otomotif yang berfokus pada pemasaran dan layanan purna jual kendaraan roda dua. Kajian dipusatkan secara khusus pada Divisi Pemasaran yang terdiri dari 36 personel. Mengingat divisi ini memegang posisi vital dalam merealisasikan sasaran penjualan korporasi, maka eksistensi semangat kerja dan ketaatan prosedural yang optimal mutlak diperlukan dari setiap anggotanya.

Dari penelusuran awal, terdeteksi adanya disparitas prestasi antar anggota Divisi Pemasaran, mencakup volume transaksi penjualan, akurasi waktu pemenuhan target, dan kestabilan output kerja. Sejalan dengan itu, tingkat ketaatan terhadap prosedur operasional dan regulasi perusahaan pun terpantau tidak seragam di antara para staf. Situasi tersebut menjadi sinyal kuat bahwa terdapat kendala mendasar pada faktor pendorong motivasi serta kepatuhan disiplin, yang diduga kuat menjadi penyebab rendahnya capaian kerja mereka.

Adanya ketidaksesuaian antara fakta di lapangan dan temuan riset-riset sebelumnya mengindikasikan bahwa korelasi antara semangat kerja serta ketaatan pada peraturan dengan prestasi pegawai masih memerlukan telaah lebih mendalam. Dengan demikian, studi ini menjadi krusial untuk dilaksanakan agar dapat mengukur besaran kontribusi yang diberikan oleh faktor motivasi dan kedisiplinan terhadap produktivitas tenaga kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini berjudul:

“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dealer MPM Honda Prabumulih Barat.”

1.2 Rumusan Masalah

Guna mempertajam konsentrasi kajian dan menjamin agar setiap pokok persoalan yang ditelaah dapat dipecahkan melalui langkah-langkah yang terstruktur serta presisi, maka perumusan masalah perlu disusun sejak awal. Proses perumusan ini idealnya baru dilakukan setelah seluruh variabel penelitian ditetapkan dan keterkaitan antarvariabelnya telah didefinisikan dengan jelas (Sugiyono, 2025: 377).

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Divisi Marketing pada Dealer MPM Honda Prabumulih Barat?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Divisi Marketing pada Dealer MPM Honda Prabumulih Barat?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Divisi Marketing pada Dealer MPM Honda Prabumulih Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Target utama dari sebuah riset adalah hasil akhir yang hendak diraih oleh peneliti selama menjalankan proses pengkajiannya. Capaian ini terkait langsung dengan problematika yang telah dirumuskan sebelumnya dan berfungsi sebagai acuan dalam setiap tahapan, mulai dari penghimpunan informasi, pengolahan data, hingga penarikan simpulan akhir. Oleh karena itu, sasaran riset bukanlah sekadar pelengkap prosedural belaka, melainkan lebih diarahkan pada ikhtiar ilmiah peneliti untuk memecahkan setiap pokok persoalan yang ditelaah (Sugiyono, 2025: 377–378).

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Divisi Marketing pada Dealer MPM Honda Prabumulih Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Divisi Marketing pada Dealer MPM Honda Prabumulih Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Divisi Marketing pada Dealer MPM Honda Prabumulih Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Sugiyono (2025: 378–379) menyatakan bahwa nilai guna dari sebuah riset merupakan konsekuensi logis dari keberhasilan pencapaian sarannya. Ketika target riset berhasil dipenuhi dan setiap pokok pertanyaan dalam rumusan masalah

telah terjawab secara tuntas, maka studi tersebut diproyeksikan akan memberikan kemanfaatan, baik dalam ranah pengembangan konsep keilmuan maupun dalam penerapan praktis di lapangan.

Studi ini diproyeksikan mampu menyumbangkan pemikiran bagi perluasan khazanah pengetahuan sekaligus optimalisasi tata kelola sumber daya manusia, terlebih lagi pada industri layanan otomotif. Di sisi lain, temuan dari riset ini juga dinantikan sebagai landasan referensial untuk menelaah berbagai elemen yang memengaruhi prestasi pegawai di tengah situasi kerja yang senantiasa bergerak dinamis.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Dari perspektif pengembangan keilmuan, penelitian ini ditujukan untuk menyumbangkan pemikiran bagi perluasan khazanah Manajemen Sumber Daya Manusia, terlebih pada aspek motivasi, kedisiplinan, dan prestasi tenaga kerja di sektor jasa otomotif. Di sisi lain, studi ini juga diproyeksikan mampu memperdalam diskursus ilmiah, memperkaya koleksi literatur referensi, mengukuhkan pemahaman terhadap landasan teori yang dipakai, serta menghadirkan sudut pandang alternatif atas hasil-hasil riset terdahulu yang dilaksanakan dalam situasi berbeda. Tidak hanya itu, riset ini pun diharapkan mampu berfungsi sebagai acuan bagi kajian-kajian selanjutnya, baik yang memakai variabel sejenis maupun yang hendak mengeksplorasi indikator lain dalam lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia.

1.4.2 Manfaat Praktis

Sementara itu, dari segi penerapan langsung, studi ini diproyeksikan mampu menyajikan rekomendasi sekaligus menjadi bahan evaluasi bagi berbagai pemangku kepentingan dalam rangka mengoptimalkan gairah bekerja, kepatuhan prosedural, serta prestasi pegawai. Secara lebih terperinci, kegunaan praktis dari riset ini diuraikan sebagai berikut:

1. Bagi Manajemen Dealer MPM Honda Prabumulih Barat
 - a. Menjadi landasan evaluasi bagi upaya peningkatan produktivitas tenaga kerja melalui optimalisasi motivasi dan kepatuhan prosedural.
 - b. Menyajikan pemahaman mengenai urgensi kedisiplinan dalam mendongkrak mutu capaian pekerjaan.

- c. Berfungsi sebagai pijakan dalam merumuskan kebijakan terkait tata tertib yang lebih tepat sasaran.
 - d. Membantu mengungkap berbagai elemen yang berkontribusi terhadap prestasi pegawai.
2. Bagi Praktisi SDM
- a. Menjadi acuan dalam mendesain program pelatihan dan pengembangan kapasitas pegawai.
 - b. Memberikan perspektif baru dalam memperkuat keterikatan dan efisiensi kerja karyawan.
 - c. Menjadi sarana tinjauan ulang terhadap mekanisme apresiasi dan penegakan aturan yang berjalan.
3. Bagi Perusahaan Jasa Otomotif Lain
- a. Menjadi bahan pembanding dalam mengelola motivasi dan tata tertib kerja.
 - b. Menghadirkan potret mengenai elemen-elemen yang memengaruhi capaian pegawai di industri otomotif.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya
- a. Menjadi sumber rujukan bagi kajian yang memakai indikator, pendekatan, atau subjek yang bervariasi.
 - b. Menjadi fondasi untuk studi komparatif antarentitas usaha maupun lintas sektor layanan jasa.

1.5 Batasan Penelitian

Pembatasan dalam sebuah kajian ditetapkan guna menegaskan cakupan studi, agar proses analisis tetap terarah dan tidak melebar, dengan mempertimbangkan terbatasnya alokasi waktu, anggaran, sumber daya manusia, serta ketersediaan referensi teoritis. Konsekuensinya, tidak seluruh isu yang teridentifikasi dapat dikaji hingga ke akarnya secara penuh. Ruang lingkup pembatasan ini pada dasarnya merujuk pada penetapan lokasi, variabel-variabel yang diamati, serta korelasi antarvariabel yang menjadi pusat perhatian dalam riset ini (Sugiyono, 2025: 377).

Berdasarkan batasan tersebut, ruang lingkup penelitian ini dibatasi sebagai berikut:

1. Lokasi penelitian dilakukan pada Dealer MPM Honda Prabumulih Barat, dengan subjek penelitian terbatas pada karyawan Divisi Marketing yang berjumlah 36 orang.
2. Variabel independen yang diteliti dibatasi pada motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).
3. Penelitian ini difokuskan pada analisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan pada objek penelitian tersebut.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

Landasan teoretis dalam sebuah riset memaparkan rangkaian konsep ilmiah yang relevan guna menyokong variabel-variabel yang diteliti, yang selanjutnya berfungsi sebagai acuan untuk memecahkan pokok persoalan, merumuskan dugaan sementara, serta menyusun alat ukur penelitian. Seluruh teori yang dipakai bersumber dari hasil pengkajian ilmiah yang telah terverifikasi dan diperkuat oleh temuan-temuan riset sebelumnya (Sugiyono, 2025).

Pada studi ini, kerangka teoretis dimanfaatkan untuk menelaah dampak dari motivasi dan kedisiplinan terhadap prestasi pegawai di Dealer MPM Honda Prabumulih Barat. Pembahasan teoretisnya meliputi konsep dorongan bekerja, kepatuhan terhadap aturan, serta unjuk kerja pegawai, yang menjadi fondasi dalam memaknai keterkaitan antarvariabel secara runtut dan terstruktur.

2.1.1 Motivasi Kerja

Kata "motivasi" berakar dari bahasa Latin, yakni *movere*, yang memiliki arti gerakan atau pendorong. Dalam ranah kelembagaan, motivasi bekerja dimaknai sebagai daya dorong yang bersumber dari dalam individu maupun dari lingkungan sekitarnya, yang menggerakkan seseorang untuk berperilaku demi meraih sasaran tertentu. Di sisi lain, motivasi juga merepresentasikan upaya untuk mengarahkan segala kemampuan pegawai agar terjalin kolaborasi dan produktivitas maksimal dalam mewujudkan sasaran institusi (Ajabar, 2020: 39).

Dorongan dalam bekerja mencerminkan energi yang datang dari diri pribadi ataupun pengaruh eksternal, yang turut menentukan kadar semangat, kegairahan, dan keseriusan seseorang saat menjalankan pekerjaannya. Apabila dorongan tersebut tinggi, maka semakin besar pula daya pacu yang dirasakan pegawai untuk menghasilkan iuaran terbaik.

Berbagai elemen yang memengaruhi dorongan bekerja dapat dikelompokkan ke dalam dua kategori utama, yaitu faktor internal dan faktor eksternal, yang keduanya saling berkaitan dan membentuk pola perilaku pegawai di tempat kerja (Ajabar, 2020: 39–40), yakni:

1. Faktor internal, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri individu, meliputi:
 - a. Keinginan untuk dapat hidup
 - b. Keinginan untuk dapat memiliki
 - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
 - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
 - e. Keinginan untuk berkuasa
2. Faktor eksternal, yaitu faktor yang berasal dari luar diri individu, meliputi:
 - a. Kondisi lingkungan kerja yang baik
 - b. Kompensasi yang memadai
 - c. Supervisi yang baik
 - d. Adanya jaminan pekerjaan
 - e. Status dan tanggung jawab
 - f. Peraturan yang fleksibel

Pengukuran variabel dorongan bekerja pada riset ini didasarkan pada pandangan Abraham Maslow mengenai hierarki kebutuhan. Konsep ini mengemukakan bahwa motivasi seseorang mengalami perkembangan secara berjenjang, dimulai dari keperluan yang paling mendasar hingga mencapai tahap aktualisasi jati diri. Terpenuhinya setiap jenjang kebutuhan tersebut akan memperkuat gairah individu untuk memberikan sumbangsih optimal demi terwujudnya sasaran institusi (Putri, A. F., & Daengs GS, A., 2024).

Kian lengkap pemenuhan jenjang-jenjang kebutuhan itu, kian membara pula dorongan kerja yang tumbuh dalam diri pegawai. Imbasnya, terlihat pada meningkatnya semangat bertugas, kestabilan sikap dalam bekerja, serta meningkatnya mutu output yang dihasilkan. Dengan demikian, variabel motivasi kerja memegang peranan yang sangat krusial dalam menetapkan tingkat efektivitas performa pegawai di sebuah lembaga.

Sebagai ukuran dalam penelitian ini, indikator-indikator yang dipakai untuk merepresentasikan motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan dasar yang berkaitan dengan keberlangsungan hidup, seperti gaji yang mencukupi dan fasilitas kerja yang memadai.

2. Kebutuhan keamanan, yaitu kebutuhan akan rasa aman dan perlindungan, termasuk jaminan keselamatan kerja dan kepastian pekerjaan di masa depan.
3. Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan akan interaksi sosial, hubungan yang harmonis dengan rekan kerja, serta perasaan diterima dalam lingkungan kerja.
4. Kebutuhan penghargaan, yaitu kebutuhan akan pengakuan atas prestasi kerja serta pemberian penghargaan dari atasan.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan potensi diri, kreativitas, serta kesempatan untuk menunjukkan kemampuan dalam pekerjaan.

2.1.2 Disiplin Kerja

Ketaatan prosedural adalah cerminan perilaku seseorang yang menunjukkan kepatuhan, loyalitas, keteraturan, dan kepatuhan terhadap aturan institusi maupun norma kemasyarakatan yang berlaku, baik dalam lingkungan kerja ataupun di luarnya, selama hal tersebut masih terkait dengan pelaksanaan aktivitas dan amanat pekerjaan.

Ditinjau dari asal-usul katanya, istilah disiplin berakar dari kata dalam bahasa Latin, yakni *disciplina*, yang memiliki keterkaitan dengan kata *disciple* yang berarti murid atau pengikut. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin merepresentasikan situasi di mana seseorang menunjukkan ketaatan terhadap ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan oleh lembaga tempatnya bercokol (Ajabar, 2020: 45).

Di dalam sebuah institusi, seluruh rangkaian aktivitas operasional dijalankan oleh para pegawai yang masing-masing memiliki kedudukan, deskripsi pekerjaan, dan wewenang tertentu. Setiap jenis pekerjaan dilengkapi dengan patokan-patokan yang wajib dipenuhi, baik dari sisi jumlah maupun mutu. Aspek kuantitatif berhubungan dengan volume output, durasi waktu kerja, serta optimalisasi tenaga kerja, sedangkan aspek kualitatif berkaitan dengan standar mutu hasil serta kepatuhan terhadap prosedur operasional yang sudah digariskan.

Dengan demikian, eksistensi perangkat aturan dalam sebuah organisasi menjadi suatu keharusan yang tidak dapat ditawar. Berhasil atau tidaknya implementasi peraturan tersebut sangat ditentukan oleh tingkat kepatuhan prosedural yang dimiliki oleh setiap pegawai. Karena itu, ketaatan terhadap aturan merupakan komponen fundamental dalam tata kelola sumber daya manusia untuk mewujudkan sasaran lembaga secara optimal dan berdaya guna (Ajabar, 2020: 45).

Berdasarkan pandangan Singodimedjo (dalam Ajabar, 2020: 47–48), beberapa elemen yang memengaruhi kepatuhan prosedural pegawai antara lain:

1. Besar kecilnya kompensasi, yaitu tingkat balas jasa yang diterima karyawan yang dapat memengaruhi kesediaan mereka untuk menaati peraturan.
2. Keteladanan pimpinan, yaitu sikap dan perilaku pimpinan yang menjadi panutan bagi bawahan.
3. Peraturan yang jelas, yaitu kejelasan aturan kerja yang meningkatkan pemahaman dan tanggung jawab karyawan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, yaitu ketegasan dalam memberikan sanksi terhadap pelanggaran disiplin.
5. Pengawasan pimpinan, yaitu pengawasan langsung maupun tidak langsung terhadap pelaksanaan pekerjaan.
6. Perhatian kepada bawahan, yaitu kepedulian pimpinan yang dapat meningkatkan kesadaran disiplin karyawan.
7. Kebiasaan pendukung lainnya, seperti budaya saling menghormati, pemberian penghargaan, dan kepatuhan terhadap prosedur kerja.

Tolak ukur kedisiplinan karyawan pada riset ini berlandaskan pada pandangan Hasibuan sebagaimana dikutip dalam tulisan Putri, A. F., dan Daengs GS, A. (2024), yang mengemukakan bahwa kepatuhan prosedural merefleksikan sejauh mana pegawai patuh dan sadar akan aturan yang berlaku serta menjalankan amanat pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Kian tinggi tingkat kepatuhan prosedural yang dimiliki seorang pegawai, kian mantap pula kerapian dan mutu dalam menjalankan kewajiban sehari-hari. Adapun parameter-parameter yang dipakai sebagai tolok ukur kedisiplinan dalam studi ini adalah sebagaimana berikut:

1. Ketaatan terhadap jadwal kerja, yaitu kesediaan karyawan untuk mematuhi waktu kerja yang telah ditentukan, baik saat berada di kantor maupun saat bertugas di lapangan. Indikator ini mencakup ketepatan waktu hadir di lokasi tugas dan kepatuhan terhadap jadwal kunjungan atau aktivitas pemasaran yang telah direncanakan.
2. Ketaatan terhadap peraturan kerja, yaitu kepatuhan terhadap tata tertib dan standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku.

3. Penggunaan waktu kerja secara efektif, yaitu kemampuan karyawan dalam memanfaatkan waktu kerja secara optimal untuk mencapai target.
4. Tanggung jawab, yaitu kesediaan dan komitmen karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan sungguh-sungguh dan penuh kesadaran.

Di luar keempat parameter yang telah dijabarkan sebelumnya, aspek konsistensi dalam menjalankan pekerjaan juga memegang peranan yang tidak kalah krusial dalam membentuk kepatuhan prosedural pegawai. Konsistensi mencerminkan kemampuan untuk mempertahankan pola perilaku yang ajeg dan senantiasa selaras dengan aturan serta prosedur institusi. Hayatun dan Octavia (2024) mengemukakan bahwa kepatuhan prosedural, dorongan bekerja, serta kondisi lingkungan tempat kerja secara bersama-sama memengaruhi performa pegawai. Kajian mereka juga mengindikasikan bahwa kedisiplinan yang tinggi tercermin dari keteraturan dan konsistensi sikap pegawai dalam mematuhi berbagai ketentuan yang berlaku. Dalam hal ini, kepatuhan prosedural berfungsi sebagai mekanisme pengendali yang memelihara konsentrasi kerja sekaligus mendorong tingkat produktivitas di tengah beragam gangguan yang mungkin timbul.

Baka dan Batin (2025) turut menegaskan bahwa pegawai dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi menunjukkan konsistensi dalam mematuhi jam kerja, menjaga keakuratan waktu, serta menjalankan kewajiban dengan lebih tertib dan sistematis. Konsistensi semacam ini mengindikasikan kecakapan pegawai dalam mempertahankan sikap dan perilaku yang mantap dalam mengikuti alur prosedur yang telah digariskan secara berkesinambungan. Individu yang memiliki kedisiplinan tinggi tidak hanya patuh pada aturan dalam satu momen tertentu, tetapi juga mampu mempertahankan kepatuhan tersebut secara berulang-ulang dalam setiap aktivitas kesehariannya.

Berlandaskan pada pemaparan di atas, konsistensi dalam bertugas kemudian dijadikan sebagai parameter kelima pada studi ini, mengingat aspek tersebut merepresentasikan dimensi penting yang menyempurnakan pengukuran kedisiplinan secara utuh dan menyeluruh.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Capaian pekerjaan seorang pegawai mengacu pada luaran dan prestasi personal yang diraih dalam menjalankan amanat serta kewajiban yang diembannya.

Prestasi ini merepresentasikan derajat keberhasilan individu dalam mewujudkan sasaran institusi.

Dalam tata kelola sumber daya manusia, prestasi kerja lazim disebut sebagai *performance* atau *job performance*. Proses penilaian kinerja berperan sebagai sarana evaluatif untuk mengukur kesesuaian antara hasil kerja pegawai dan standar baku yang telah ditetapkan. Temuan dari evaluasi tersebut juga menjadi landasan bagi pengambilan keputusan di tingkat manajemen, misalnya dalam hal pemberian imbalan, kenaikan jabatan, hukuman, penguatan motivasi, serta perancangan program pengembangan dan pelatihan pegawai (Ajabar, 2020).

Prestasi kerja bersifat personal karena setiap pegawai memiliki keahlian, kompetensi, dan sifat-sifat yang tidak sama satu sama lain. Seluruh rangkaian aktivitas operasional yang menunjang tercapainya visi organisasi sekaligus merefleksikan taraf prestasi pegawai. Perusahaan dituntut untuk melakukan pemantauan dan evaluasi secara terus-menerus agar setiap individu tetap berada pada jalur target dan menjalankan tanggung jawabnya masing-masing.

Mengacu pada pandangan Simanjuntak dalam Ajabar (2020: 28–29), beberapa faktor utama saling berinteraksi dan memengaruhi capaian kerja seseorang, yang secara kolektif menentukan hasil akhir dari kontribusi individu di lingkungan kerja.

1. Kualitas dan kemampuan, yang berkaitan dengan pendidikan, pelatihan, etos kerja, motivasi, sikap, serta kondisi fisik karyawan.
2. Sarana pendukung, yang mencakup lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, teknologi, serta kesejahteraan karyawan seperti gaji dan jaminan sosial.
3. Supra sarana, yang berkaitan dengan kebijakan pemerintah serta hubungan industrial dan manajemen dalam organisasi.

Dalam penelitian ini, indikator kinerja karyawan mengacu pada Putri dan Daengs GS (2024), yang meliputi:

1. Kualitas kerja, yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan.
2. Kuantitas kerja, yaitu jumlah atau volume pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam periode tertentu.

3. Ketepatan waktu, yaitu kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
4. Efektivitas dan efisiensi kerja, yaitu kemampuan memanfaatkan sumber daya secara optimal untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.
5. Komitmen kerja, yaitu kesediaan dan loyalitas karyawan dalam memberikan upaya terbaik demi tercapainya tujuan organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Studi-studi sebelumnya dimanfaatkan sebagai sarana untuk menelaah korelasi antarvariabel sekaligus mengungkap celah-celah penelitian (*research gap*) yang selanjutnya menjadi pijakan dalam merumuskan dugaan awal penelitian.

Mayoritas hasil riset menunjukkan bahwa dorongan bekerja dan kepatuhan prosedural memberikan pengaruh yang konstruktif terhadap prestasi pegawai. Kendati demikian, masih ditemukan ketidakselarasan temuan, terutama menyangkut dampak motivasi kerja yang dalam sejumlah kajian tidak menunjukkan pengaruh yang berarti secara statistik. Di samping itu, adanya perbedaan subjek dan konteks kajian turut mengindikasikan adanya *empirical gap*, *object gap*, maupun *context gap*, yang menegaskan urgensi pelaksanaan riset ini.

Ringkasan penelitian terdahulu disajikan pada tabel berikut.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Relevansi/Perbedaan
1	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Hanavi & Handrito, 2023)	Disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja	Disiplin dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial.	Persamaan dua variabel utama, objek berbeda.
2	Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Subiakto & Pujianto, 2023)	Disiplin, motivasi, kepuasan, kinerja	Disiplin dan motivasi berpengaruh signifikan positif, kepuasan tidak signifikan.	Ada variabel tambahan kepuasan kerja.
3	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cleaning Service PT ISS Indonesia (Dalsidah & Bilgah, 2024)	Disiplin, motivasi, kinerja	Keduanya berpengaruh kuat, simultan 87,5%.	Persamaan variabel, objek jasa layanan berbeda.
4	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Andika Rajawali Indoserpis (Sibagariang & Rosento, 2024)	Motivasi, disiplin, kinerja	Keduanya signifikan, sebesar 0,651.	R^2 Persamaan variabel, objek sektor industri lain.

No	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Relevansi/Perbedaan
5	Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cahaya Kharisma Plasindo (Nugroho & Danarwati, 2024)	Motivasi, disiplin, kepuasan, kinerja	Ketiganya berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan.	Ada variabel tambahan kepuasan kerja.
6	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. HSA Hikma Surabaya (Jumarding et al., 2025)	Motivasi, disiplin, kinerja	Keduanya signifikan, motivasi sedikit lebih kecil. dominan, $R^2 = 0,643$.	Konteks perusahaan skala lebih kecil.
7	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PUSPADI Bali (Muliani et al., 2025)	Lingkungan, motivasi, disiplin, kinerja	Ketiganya positif dan signifikan terhadap kinerja.	Ada variabel lingkungan kerja, sektor jasa berbeda.
8	The Influence of Work Discipline, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance at Indera Community Health Center (Hayatun & Octavia, 2024)	Disiplin, motivasi, lingkungan, kinerja	Ketiganya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.	Bahasa Inggris, ada variabel lingkungan kerja, sektor kesehatan.
9	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Setia Guna Sejati (Renaldi & Sulaeman, 2025)	Kepemimpinan, motivasi, disiplin, kinerja	Ketiganya menunjukkan hubungan positif dengan kinerja.	Ada variabel tambahan kepemimpinan.
10	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Ainun & Dariantio, 2024)	Kompensasi, motivasi, disiplin, kinerja	Kompensasi, motivasi, disiplin berpengaruh terhadap kinerja.	Ada variabel tambahan kompensasi.

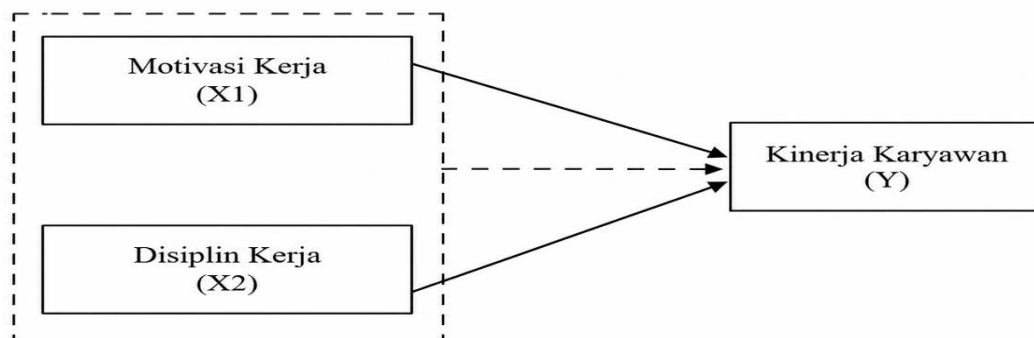
Sumber: Diolah dari beberapa jurnal yang relevan, 2025.

Merujuk pada sajian data dalam tabel, secara garis besar temuan-temuan riset mengindikasikan bahwa dorongan bekerja dan kepatuhan prosedural memberikan kontribusi terhadap prestasi pegawai. Meskipun demikian, masih terdapat disparitas hasil pada sejumlah kajian yang mengisyaratkan adanya celah penelitian (*research gap*) yang memerlukan penelaahan lebih mendalam, terlebih lagi apabila dikaitkan dengan latar subjek riset yang berbeda, dalam hal ini pada industri dealer kendaraan bermotor.

2.3 Kerangka Berpikir

Landasan berfikir dalam sebuah studi berfungsi sebagai payung konseptual yang memaparkan keterkaitan antarvariabel yang diteliti, yang selanjutnya menjadi pijakan dalam menyusun hipotesis (Sugiyono, 2025: 379–380). Riset ini mengaplikasikan metode asosiatif guna menelaah kontribusi variabel dorongan

bekerja dan kepatuhan prosedural terhadap prestasi pegawai. Dorongan bekerja merefleksikan energi penggerak di balik aktivitas kerja, sementara kepatuhan prosedural mencerminkan ketaatan terhadap ketentuan dan tolak ukur institusi. Berlandaskan pada konsep Ajabar (2020) serta temuan-temuan riset sebelumnya, dapat diduga bahwa motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) memengaruhi kinerja karyawan (Y), baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Penelitian

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2025.

Keterangan:

- > Berpengaruh secara parsial
- - - - -> Berpengaruh secara simultan

Kerangka pemikiran tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan faktor utama yang diduga memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja berkaitan dengan dorongan karyawan dalam mencapai hasil kerja yang optimal, sedangkan disiplin kerja berkaitan dengan tingkat kepatuhan terhadap aturan dan prosedur kerja. Kedua variabel tersebut diperkirakan memberikan pengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada Dealer MPM Honda Prabumulih Barat.

2.4 Hipotesis Penelitian

Berangkat dari landasan konseptual yang telah dirancang sebelumnya, maka dirumuskanlah dugaan awal penelitian. Menurut Sugiyono (2025:99), hipotesis dirumuskan dengan berpijak pada konstruk penalaran yang memperlihatkan kaitan di antara variabel-variabel riset. Berangkat dari korelasi antara dorongan bekerja serta ketaatan prosedural dengan prestasi pegawai, maka perumusan hipotesis dalam studi ini adalah sebagai berikut:

- H₁ :Diduga motivasi kerja (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Divisi Marketing (Y) pada Dealer MPM Honda Prabumulih Barat.
- H₂ :Diduga disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Divisi Marketing (Y) pada Dealer MPM Honda Prabumulih Barat.
- H₃ :Diduga motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Divisi Marketing (Y) pada Dealer MPM Honda Prabumulih Barat.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Pengelompokan metode riset dapat dilakukan berdasarkan pada maksud dan derajat kewajaran (*natural setting*) dari subjek yang dikaji. Dari sisi maksud, metode riset terbagi atas riset mendasar (*basic research*), riset terapan (*applied research*), serta riset pengembangan (*research and development*). Sementara itu, ditinjau dari derajat kewajaran, metode riset digolongkan ke dalam riset eksperimental, riset survei, dan riset naturalistik (Sugiyono, 2025: 12).

Riset ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan mengadopsi pendekatan survei. Pemilihan rancangan kuantitatif didasarkan pada fakta bahwa informasi yang dihimpun berbentuk data numerik dari hasil pengisian angket (*questionnaire*) oleh para partisipan, yang kemudian diolah dan ditelaah memakai prosedur statistik guna menguji dugaan-dugaan penelitian.

Pendekatan survei dipakai untuk menghimpun informasi mengenai variabel dorongan bekerja, kepatuhan prosedural, dan prestasi pegawai secara langsung dari para responden dalam situasi yang sewajarnya tanpa adanya intervensi atau manipulasi dari peneliti. Melalui pendekatan ini, peneliti mampu menggambarkan realitas yang terjadi di lapangan berdasarkan pandangan responden terhadap setiap variabel yang diamati.

Studi ini bercorak kausalitas (sebab-akibat), yakni ditujukan untuk mengidentifikasi dan menelaah kontribusi variabel dorongan bekerja (X_1) serta kepatuhan prosedural (X_2) terhadap prestasi pegawai (Y) pada Divisi Pemasaran Dealer MPM Honda Prabumulih Barat, baik secara terpisah maupun secara bersamaan.

Pendekatan ini diputuskan karena selaras dengan sasaran riset yang hendak menguji korelasi antarindikator secara objektif, terukur, dan terstruktur (*objective, measurable, and systematic*), sehingga temuan penelitian dapat diolah menggunakan alat statistik dan menyajikan potret yang lebih presisi mengenai keterkaitan antar variabel yang dikaji.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penetapan tempat dan rentang waktu pelaksanaan studi berfungsi untuk menguraikan secara jelas di mana riset dilangsungkan serta berapa lama periode pengumpulan data berjalan, yang kemudian dijadikan sebagai pijakan operasional dalam proses penghimpunan informasi dari responden.

3.2.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dilakukannya pengumpulan data untuk mengamati situasi yang menjadi objek penelitian (Sugiyono, 2025: 389).

Penelitian ini dilaksanakan pada Dealer MPM Honda Prabumulih Barat, yang bergerak di bidang penjualan dan pelayanan sepeda motor Honda. Lokasi ini dipilih karena Divisi Marketing memiliki peran penting dalam pencapaian target penjualan perusahaan, sehingga diperlukan motivasi kerja dan disiplin kerja yang baik dalam mendukung kinerja karyawan.

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 15 Oktober 2025 sampai dengan 20 April 2026. Selama periode tersebut, peneliti telah melakukan tahapan penelitian yang meliputi persiapan, pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, pengolahan data menggunakan SPSS, serta penyusunan laporan akhir penelitian.

3.3 Populasi dan Sampel

Dalam penelitian kuantitatif, peneliti perlu menjelaskan populasi dan sampel sebagai sumber data penelitian. Apabila hasil penelitian akan digeneralisasikan, maka sampel yang digunakan harus representatif, yaitu mampu mewakili karakteristik populasi yang diteliti (Sugiyono, 2025: 381).

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2025: 126).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Divisi Marketing Dealer MPM Honda Prabumulih Barat. Divisi ini dipilih karena memiliki peran penting dalam pencapaian target penjualan perusahaan yang berkaitan erat dengan motivasi kerja dan disiplin kerja. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 36 orang karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Apabila populasi relatif kecil, maka seluruh anggota populasi dapat dijadikan sampel penelitian dengan menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus (Sugiyono, 2025: 127).

Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), yaitu teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, seluruh 36 karyawan Divisi Marketing Dealer MPM Honda Prabumulih Barat dijadikan sampel dalam penelitian ini agar hasil penelitian dapat menggambarkan kondisi populasi secara menyeluruh.

3.4 Data Penelitian

Data penelitian merupakan kumpulan informasi yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka dan dapat dianalisis secara statistik.

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data dilakukan setelah seluruh data dari responden terkumpul. Kegiatan analisis data meliputi pengelompokan data berdasarkan variabel dan responden, mentabulasi data, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, serta melakukan perhitungan statistik untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2025: 206).

Berdasarkan sumber perolehannya, data dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan pada Dealer MPM Honda Prabumulih Barat.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari sumber pendukung seperti buku teks, jurnal ilmiah, dokumen perusahaan, serta hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian.

3.4.1 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan peneliti untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian agar hasilnya valid dan reliabel (Sugiyono, 2025: 381).

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik utama dalam pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden. Kuesioner disebarkan kepada 36 responden, yaitu seluruh karyawan Divisi Marketing Dealer MPM Honda Prabumulih Barat.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS) = 5

Setuju (S) = 4

Netral (N) = 3

Tidak Setuju (TS) = 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

2. Observasi

Observasi dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap aktivitas kerja karyawan Divisi Marketing untuk memperoleh gambaran kondisi kerja di lapangan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data pendukung seperti profil perusahaan, struktur organisasi, serta jumlah karyawan pada Divisi Marketing.

4. Studi Pustaka

Studi pustaka dilakukan dengan mengkaji buku, jurnal ilmiah, dan penelitian terdahulu yang relevan dengan variabel penelitian.

3.4.2 Operasional Variabel Penelitian

Operasional variabel penelitian disusun untuk memberikan batasan yang jelas terhadap setiap variabel yang diteliti, sehingga variabel tersebut dapat diukur secara sistematis melalui indikator-indikator yang telah ditetapkan. Hal ini bertujuan agar penyusunan instrumen penelitian menjadi lebih terarah sesuai dengan tujuan penelitian.

Adapun operasional variabel dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 3.1 berikut.

Tabel 3. 1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	No. Item Kuesioner
Motivasi Kerja (X₁)	Dorongan internal maupun eksternal dalam diri karyawan yang memengaruhi semangat, kemauan, dan kesungguhan dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.	1. Kebutuhan fisiologis	1–2
		2. Kebutuhan keamanan	3–4
		3. Kebutuhan sosial	5–6
		4. Kebutuhan penghargaan	7–8
		5. Kebutuhan aktualisasi diri	9–10
Disiplin Kerja (X₂)	Kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati peraturan, prosedur, dan norma kerja yang berlaku dalam organisasi.	1. Ketaatan terhadap jadwal kerja	11–12
		2. Ketaatan terhadap peraturan kerja	13–14
		3. Penggunaan waktu kerja secara efektif	15–16
		4. Tanggung jawab terhadap tugas	17–18
		5. Konsistensi dalam bekerja	19–20
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi.	1. Kualitas kerja	21–22
		2. Kuantitas kerja	23–24
		3. Ketepatan waktu	25–26
		4. Efektivitas dan efisiensi kerja	27–28
		5. Komitmen kerja	29–30

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2025.

3.5 Uji Instrumen Penelitian

Pada prinsipnya, penelitian merupakan kegiatan melakukan pengukuran terhadap fenomena sosial maupun fenomena alam. Karena pada hakikatnya penelitian adalah proses pengukuran, maka diperlukan alat ukur yang baik dan tepat. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian disebut sebagai instrumen penelitian. Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengukur fenomena sosial maupun fenomena alam yang diamati. Secara spesifik, fenomena

yang diukur tersebut disebut sebagai variabel penelitian (Sugiyono, 2025).

Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian dan diberikan kepada responden untuk memperoleh data penelitian.

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment.

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi

X = skor item

Y = skor total

n = jumlah responden

Instrumen dinyatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha.

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

α = koefisien reliabilitas

k = jumlah item pernyataan

σ_i^2 = varians tiap item

σ_t^2 = varians total

Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,60$.

3.6 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang

digunakan dalam penelitian memenuhi asumsi dasar regresi linier, sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan secara valid. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas (Ghozali, 2021).

3.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki residual berdistribusi normal.

Pengujian normalitas dapat dilakukan melalui analisis grafik maupun uji statistik. Apabila asumsi normalitas tidak terpenuhi, maka hasil uji statistik menjadi kurang valid, terutama pada jumlah sampel yang relatif kecil (Ghozali, 2021).

3.6.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi di antara variabel independen.

Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai Tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 (Ghozali, 2021).

3.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami heteroskedastisitas atau bersifat homoskedastisitas.

Apabila varians residual tidak konstan, maka dapat memengaruhi keakuratan hasil estimasi regresi (Ghozali, 2021).

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan cara yang digunakan untuk mengolah data yang telah diperoleh dari responden sehingga dapat menjawab rumusan masalah serta menguji hipotesis penelitian. Dalam penelitian kuantitatif, analisis data dilakukan dengan menggunakan metode statistik yang telah ditentukan sejak tahap perancangan penelitian (Sugiyono, 2025: 381–382).

Data yang telah diperoleh dari 36 responden melalui kuesioner kemudian diolah menggunakan bantuan perangkat lunak statistik untuk memperoleh hasil analisis yang akurat.

3.7.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Model regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

a = konstanta

b_1, b_2 = koefisien regresi

X_1 = motivasi kerja

X_2 = disiplin kerja

e = error

Model tersebut digunakan untuk menganalisis besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial maupun simultan.

3.8 Uji Hipotesis

3.8.1 Uji t (Parsial)

Menurut Ghozali (2021), uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan hipotesis didasarkan pada signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$), berikut kriterianya:

- Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, $\text{sig} < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya, secara parsial variabel independen mempengaruhi variabel dependen.
- Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, $\text{sig} > 0,05$, maka H_a ditolak dan H_o diterima. Artinya, secara parsial variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen.

3.8.2 Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2021), uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Untuk mengambil hipotesis ini menggunakan uji F dengan program SPSS, kriteria untuk dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, $sig > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

3.8.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2021), uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen melalui model regresi yang digunakan. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square*. Nilai koefisien determinasi berada pada rentang 0 sampai 1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin mendekati angka 1, maka semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sehingga model regresi yang digunakan semakin baik.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Dealer MPM Honda Prabumulih Barat merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang penjualan dan pelayanan sepeda motor merek Honda. Perusahaan ini menjadi bagian dari jaringan distribusi sepeda motor Honda yang berperan dalam memenuhi kebutuhan transportasi masyarakat, khususnya di wilayah Prabumulih dan sekitarnya.

Seiring dengan meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap kendaraan roda dua, Dealer MPM Honda Prabumulih Barat terus berkembang dengan meningkatkan kualitas pelayanan, memperluas jaringan pemasaran, serta memperkuat kinerja sumber daya manusia, khususnya pada Divisi Marketing sebagai ujung tombak penjualan perusahaan.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi

Menjadi dealer sepeda motor Honda yang terpercaya dan unggul dalam pelayanan serta mampu memberikan kepuasan kepada pelanggan.

Misi

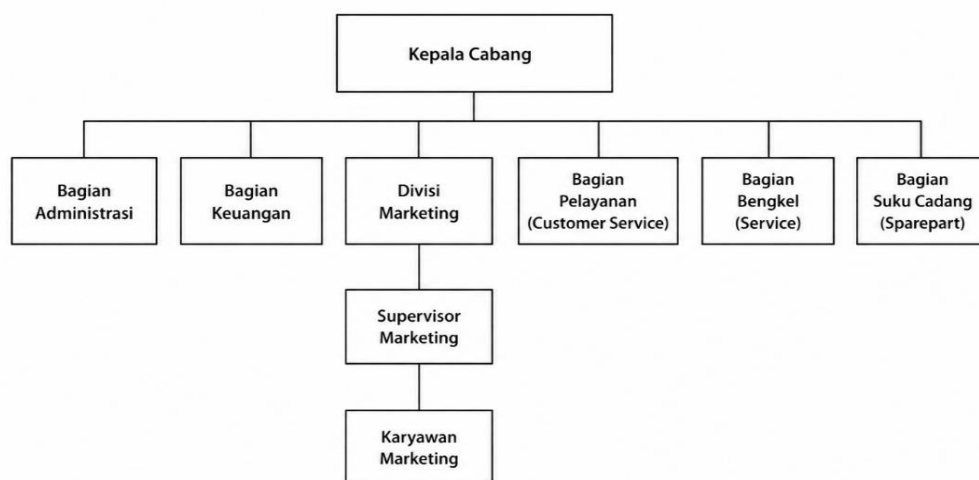
1. Memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen secara profesional dan berorientasi pada kepuasan pelanggan.
2. Meningkatkan penjualan melalui strategi pemasaran yang efektif dan inovatif.
3. Mengembangkan sumber daya manusia yang kompeten, disiplin, dan berintegritas.
4. Menjaga kualitas produk dan layanan sesuai standar perusahaan.

4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi menggambarkan pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab dalam perusahaan untuk memastikan aktivitas kerja berjalan efektif dan efisien. Dealer MPM Honda Prabumulih Barat berada di bawah pimpinan Kepala Cabang yang membawahi beberapa bagian, yaitu Administrasi, Keuangan, Divisi Marketing, Pelayanan, Bengkel, dan Sparepart.

Penelitian ini berfokus pada Divisi Marketing karena memiliki keterkaitan langsung dengan variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Divisi ini berada di bawah koordinasi Supervisor Marketing yang bertanggung jawab mengatur kegiatan pemasaran dan penjualan. Supervisor Marketing juga membawahi karyawan marketing yang menjalankan aktivitas promosi serta penjualan kepada konsumen.

Dengan demikian, seluruh karyawan pada Divisi Marketing menjadi responden dalam penelitian ini. Struktur organisasi perusahaan ditampilkan pada Gambar 4.1 sebagai berikut.



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2026.

Struktur tersebut menggambarkan alur koordinasi kerja yang terintegrasi antarbagian sehingga mendukung efektivitas pelaksanaan tugas dalam perusahaan.

4.1.4 Deskripsi Pekerjaan

Deskripsi pekerjaan pada Dealer MPM Honda Prabumulih Barat mencakup pembagian tugas dan tanggung jawab di setiap jabatan untuk memastikan operasional perusahaan berjalan efektif. Kepala Cabang bertanggung jawab atas seluruh kegiatan operasional perusahaan serta melakukan pengawasan terhadap seluruh bagian agar target perusahaan tercapai. Bagian Administrasi mengelola dokumen, arsip, dan kegiatan administrasi perusahaan secara tertib dan sistematis. Bagian Keuangan bertugas mengelola transaksi, menyusun laporan keuangan, serta mengawasi penggunaan dana perusahaan agar sesuai dengan ketentuan.

Divisi Marketing bertanggung jawab menyusun dan melaksanakan strategi pemasaran untuk meningkatkan penjualan produk. Supervisor Marketing berperan dalam mengoordinasikan, mengawasi, dan mengevaluasi kinerja tim marketing agar target penjualan dapat tercapai secara optimal. Karyawan Marketing menjalankan aktivitas promosi, penawaran produk, pencarian konsumen, serta pencapaian target penjualan perusahaan secara langsung di lapangan.

Bagian Pelayanan atau *customer service* memberikan informasi serta menangani keluhan pelanggan agar kualitas pelayanan tetap terjaga. Bagian Bengkel atau *service* bertugas memberikan layanan perawatan dan perbaikan kendaraan sesuai standar perusahaan. Sementara itu, Bagian Suku Cadang atau *sparepart* mengelola persediaan, penjualan, dan distribusi suku cadang untuk mendukung kebutuhan servis dan pelanggan.

Penelitian ini memfokuskan objek pada Divisi Marketing karena berkaitan langsung dengan variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

4.2 Karakteristik Responden

Deskripsi data penelitian menyajikan gambaran umum mengenai karakteristik responden yang menjadi objek penelitian. Responden dalam penelitian ini berjumlah 36 karyawan Divisi *Marketing* Dealer MPM Honda Prabumulih Barat. Karakteristik responden yang dianalisis meliputi jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Informasi tersebut digunakan untuk memberikan gambaran profil demografis responden sebelum dilakukan analisis data lebih lanjut.

Persentase setiap karakteristik responden dihitung dengan membandingkan frekuensi responden pada setiap kategori dengan jumlah seluruh responden, kemudian dikalikan 100 persen. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$\text{Persentase} = \frac{\text{Frekuensi Responden}}{\text{Total Responden}} \times 100\%$$

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner terhadap 36 responden, diperoleh data karakteristik jenis kelamin yang menunjukkan distribusi responden laki-laki dan perempuan. Hasil tersebut disajikan pada tabel berikut untuk memberikan gambaran komposisi responden secara jelas dan terstruktur:

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	24	66,7%
2	Perempuan	12	33,3%
Total		36	100%

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2026.

Berdasarkan Tabel 4.1, responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 24 orang. Persentase responden laki-laki diperoleh dari perhitungan $24 \div 36 \times 100\% = 66,7\%$. Sementara itu, responden perempuan berjumlah 12 orang dengan persentase $12 \div 36 \times 100\% = 33,3\%$. Dengan demikian, mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebesar 66,7%, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan Divisi Marketing Dealer MPM Honda Prabumulih Barat didominasi oleh tenaga kerja laki-laki.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 36 responden, diperoleh data distribusi usia karyawan Divisi Marketing. Data tersebut disajikan pada Tabel 4.2 untuk menggambarkan sebaran usia responden secara sistematis.:

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	20–30 tahun	26	72,2%
2	31–40 tahun	9	25,0%
3	> 40 tahun	1	2,8%
Total		36	100%

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2026.

Berdasarkan Tabel 4.2, responden yang berusia 20–30 tahun berjumlah 26 orang. Persentase responden pada kelompok usia tersebut diperoleh dari perhitungan $26 \div 36 \times 100\% = 72,2\%$. Selanjutnya, responden yang berusia 31–40 tahun berjumlah 9 orang dengan persentase $9 \div 36 \times 100\% = 25,0\%$. Sementara itu, responden yang berusia di atas 40 tahun berjumlah 1 orang dengan persentase $1 \div 36 \times 100\% = 2,8\%$. Dengan demikian, mayoritas responden dalam penelitian ini

berada pada rentang usia 20–30 tahun, yaitu sebesar 72,2%, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan Divisi Marketing Dealer MPM Honda Prabumulih Barat didominasi oleh tenaga kerja yang berada pada usia produktif.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 36 responden, diperoleh data mengenai tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki oleh karyawan Divisi Marketing. Data tersebut disajikan pada Tabel 4.3 untuk menggambarkan sebaran pendidikan responden secara sistematis.

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	SMA/Sederajat	24	66,7%
2	Diploma	10	27,8%
3	S1	2	5,6%
Total		36	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4.3, responden dengan pendidikan terakhir SMA/Sederajat berjumlah 24 orang. Persentase responden pada tingkat pendidikan tersebut diperoleh dari perhitungan $24 \div 36 \times 100\% = 66,7\%$. Selanjutnya, responden dengan pendidikan terakhir Diploma berjumlah 10 orang dengan persentase $10 \div 36 \times 100\% = 27,8\%$. Sementara itu, responden dengan pendidikan terakhir S1 berjumlah 2 orang dengan persentase $2 \div 36 \times 100\% = 5,6\%$. Dengan demikian, mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki pendidikan terakhir SMA/Sederajat, yaitu sebesar 66,7%, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan Divisi Marketing Dealer MPM Honda Prabumulih Barat didominasi oleh lulusan SMA/Sederajat.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 36 responden, diperoleh data mengenai distribusi jabatan dalam Divisi Marketing. Data tersebut disajikan pada Tabel 4.4 untuk menggambarkan komposisi peran kerja responden secara jelas dan terstruktur.

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah	Persentase
1	Sales	32	88,9%
2	Supervisor	4	11,1%
Total		36	100%

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2026.

Berdasarkan Tabel 4.4, responden yang menjabat sebagai *Sales* berjumlah 32 orang. Persentase responden pada jabatan tersebut diperoleh dari perhitungan $32 \div 36 \times 100\% = 88,9\%$. Sementara itu, responden yang menjabat sebagai *Supervisor* berjumlah 4 orang dengan persentase $4 \div 36 \times 100\% = 11,1\%$. Dengan demikian, mayoritas responden dalam penelitian ini menjabat sebagai *Sales*, yaitu sebesar 88,9%, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan Divisi *Marketing Dealer* MPM Honda Prabumulih Barat didominasi oleh tenaga penjualan.

4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 36 responden, diperoleh data mengenai masa kerja karyawan Divisi *Marketing*. Data tersebut disajikan pada Tabel 4.5 untuk memberikan gambaran distribusi lama bekerja responden secara jelas.

Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	1–3 tahun	16	44,4%
2	4–6 tahun	16	44,4%
3	> 6 tahun	4	11,1%
Total		36	100%

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2026.

Berdasarkan Tabel 4.5, responden dengan masa kerja 1–3 tahun berjumlah 16 orang. Persentase responden pada kelompok masa kerja tersebut diperoleh dari perhitungan $16 \div 36 \times 100\% = 44,4\%$. Selanjutnya, responden dengan masa kerja 4–6 tahun juga berjumlah 16 orang dengan persentase $16 \div 36 \times 100\% = 44,4\%$. Sementara itu, responden dengan masa kerja lebih dari 6 tahun berjumlah 4 orang

dengan persentase $4 \div 36 \times 100\% = 11,1\%$. Dengan demikian, mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki masa kerja 1–3 tahun dan 4–6 tahun, masing-masing sebesar 44,4%, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan Divisi *Marketing* Dealer MPM Honda Prabumulih Barat didominasi oleh karyawan dengan masa kerja antara 1 hingga 6 tahun.

4.3 Deskripsi Tanggapan Responden

Deskripsi tanggapan responden disusun berdasarkan data primer dari 36 karyawan Divisi *Marketing* Dealer MPM Honda Prabumulih Barat untuk menggambarkan persepsi terhadap Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y). Pengukuran menggunakan skala Likert 1–5 dari Sangat Tidak Setuju (STS) hingga Sangat Setuju (SS), di mana semakin tinggi nilai rata-rata menunjukkan penilaian yang semakin positif.

Interpretasi hasil menggunakan klasifikasi 1,00–1,80 (Sangat Tidak Baik), 1,81–2,60 (Tidak Baik), 2,61–3,40 (Kurang Baik), 3,41–4,20 (Baik), dan 4,21–5,00 (Sangat Baik). Klasifikasi ini digunakan untuk menilai kecenderungan jawaban responden pada setiap variabel, yang selanjutnya dibahas pada Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y).

4.3.1 Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Tanggapan responden terhadap Motivasi Kerja (X_1) diperoleh melalui kuesioner yang terdiri dari 10 pernyataan yang disebarakan kepada 36 responden. Hasil pengolahan data disajikan pada Tabel 4.6 berikut.

Tabel 4. 6 Tanggapan Responden terhadap Motivasi Kerja (X_1)

X ₁	Frekuensi										Total	x̄ _i	
	SS(5)		S(4)		N(3)		TS(2)		STS(1)				
Pertanyaan1	12	60	8	32	11	33	5	10	0	0	36	135	3.75
Pertanyaan2	9	45	12	48	11	33	4	8	0	0	36	134	3.72
Pertanyaan3	11	55	12	48	12	36	1	2	0	0	36	141	3.92
Pertanyaan4	9	45	12	48	12	36	3	6	0	0	36	135	3.75
Pertanyaan5	8	40	13	52	12	36	3	6	0	0	36	134	3.72
Pertanyaan6	10	50	9	36	14	42	3	6	0	0	36	134	3.72
Pertanyaan7	11	55	16	64	9	27	0	0	0	0	36	146	4.06
Pertanyaan8	10	50	14	56	11	33	1	2	0	0	36	141	3.92

X ₁	Frekuensi										Total		$\bar{X}_1$
	SS(5)		S(4)		N(3)		TS(2)		STS(1)				
Pertanyaan9	6	30	10	40	15	45	5	10	0	0	36	125	3.47
Pertanyaan10	8	40	13	52	11	33	4	8	0	0	36	133	3.69
Nilai Rata-Rata													3,77

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2026.

Berdasarkan hasil pengolahan data, seluruh item pernyataan menunjukkan jumlah responden sebanyak 36 orang pada setiap butir. Skor total tiap item berada pada rentang 125–146 dengan nilai rata-rata ($\bar{X}_1$) antara 3,47 hingga 4,06.

Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada Pertanyaan 7 sebesar 4,06, sedangkan nilai terendah terdapat pada Pertanyaan 9 sebesar 3,47. Secara keseluruhan, rata-rata variabel Motivasi Kerja (X_1) adalah 3,77 yang berada pada kategori baik.

Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan tergolong baik, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, terutama pada item dengan nilai di bawah rata-rata variabel.

4.3.2 Tanggapan Responden terhadap Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel Disiplin Kerja (X_2), peneliti menyebarkan kuesioner kepada 36 responden yang terdiri dari 10 item pernyataan. Hasil tanggapan responden dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut.

Tabel 4. 7 Tanggapan Responden terhadap Disiplin Kerja (X_2)

X ₂	Frekuensi										Total	x̄ ₂	
	SS(5)		S(4)		N(3)		TS(2)		STS(1)				
Pertanyaan1	17	85	8	32	11	33	0	0	0	0	36	150	4.17
Pertanyaan2	12	60	16	64	7	21	1	2	0	0	36	147	4.08
Pertanyaan3	11	55	15	60	10	30	0	0	0	0	36	145	4.03
Pertanyaan4	10	50	20	80	5	15	1	2	0	0	36	147	4.08
Pertanyaan5	12	60	15	60	9	27	0	0	0	0	36	147	4.08
Pertanyaan6	12	60	13	52	11	33	0	0	0	0	36	145	4.03
Pertanyaan7	9	45	21	84	6	18	0	0	0	0	36	147	4.08
Pertanyaan8	10	50	12	48	10	30	4	8	0	0	36	136	3.78
Pertanyaan9	12	60	18	72	5	15	1	2	0	0	36	149	4.14
Pertanyaan10	9	45	14	56	12	36	1	2	0	0	36	139	3.86

X ₂	Frekuensi					Total	x̄ ₂
	SS(5)	S(4)	N(3)	TS(2)	STS(1)		
Nilai Rata-Rata							4,04

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2026.

Berdasarkan hasil pengolahan data, seluruh item pernyataan menunjukkan jumlah responden sebanyak 36 orang pada setiap butir. Skor total tiap item berada pada rentang 136–150 dengan nilai rata-rata ($\bar{X}_2$) antara 3,78 hingga 4,17.

Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada Pertanyaan 1 sebesar 4,17, sedangkan nilai terendah terdapat pada Pertanyaan 8 sebesar 3,78. Secara keseluruhan, rata-rata variabel Disiplin Kerja (X_2) adalah 4,04 yang berada pada kategori baik.

Hal ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan tergolong baik, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, terutama pada item dengan nilai di bawah rata-rata variabel.

4.3.3 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), peneliti menyebarkan kuesioner kepada 36 responden yang terdiri dari 10 item pernyataan. Hasil tanggapan responden dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut.

Tabel 4. 8 Tanggapan Responden terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Y	Frekuensi										Total	Ȳ	
	SS(5)		S(4)		N(3)		TS(2)		STS(1)				
Pertanyaan1	16	80	10	40	10	30	0	0	0	0	36	150	4.17
Pertanyaan2	10	50	10	40	11	33	5	10	0	0	36	133	3.69
Pertanyaan3	18	90	13	52	5	15	0	0	0	0	36	157	4.36
Pertanyaan4	11	55	11	44	9	27	5	10	0	0	36	136	3.78
Pertanyaan5	18	90	12	48	6	18	0	0	0	0	36	156	4.33
Pertanyaan6	11	55	11	44	9	27	5	10	0	0	36	136	3.78
Pertanyaan7	19	95	12	48	5	15	0	0	0	0	36	158	4.39
Pertanyaan8	18	90	10	40	8	24	0	0	0	0	36	154	4.28
Pertanyaan9	9	45	13	52	9	27	5	10	0	0	36	134	3.72
Pertanyaan10	12	60	18	72	6	18	0	0	0	0	36	150	4.17
Nilai Rata-Rata													4,07

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2026.

Berdasarkan hasil pengolahan data, seluruh item pernyataan menunjukkan jumlah responden sebanyak 36 orang pada setiap butir. Skor total tiap item berada pada rentang 133–158 dengan nilai rata-rata ($\bar{Y}$) antara 3,69 hingga 4,39.

Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada Pertanyaan 7 sebesar 4,39, sedangkan nilai terendah terdapat pada Pertanyaan 2 sebesar 3,69. Secara keseluruhan, rata-rata variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 4,07 yang berada pada kategori baik.

Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tergolong baik, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, terutama pada item dengan nilai di bawah rata-rata variabel.

4.4 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian dilakukan untuk memastikan kuesioner yang digunakan dalam penelitian telah memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas. Uji validitas berfungsi untuk menilai ketepatan setiap item pernyataan dalam merepresentasikan variabel penelitian, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat konsistensi jawaban responden terhadap instrumen yang digunakan. Pengujian ini dilakukan menggunakan *IBM SPSS Statistics* versi 27 terhadap 30 item pernyataan yang mencakup variabel Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y).

Tahapan uji instrumen memiliki peran penting dalam penelitian kuantitatif karena menentukan kualitas data yang akan dianalisis pada tahap selanjutnya. Instrumen yang memenuhi kriteria valid dan reliabel akan menghasilkan data yang akurat, stabil, dan dapat dipercaya dalam menggambarkan kondisi variabel penelitian di lapangan. Sebaliknya, instrumen yang tidak memenuhi kriteria dapat menyebabkan bias dan menurunkan ketepatan hasil penelitian. Oleh karena itu, pengujian instrumen dilakukan sebagai langkah awal sebelum analisis statistik dilaksanakan.

Selain itu, uji instrumen juga berfungsi sebagai bentuk kontrol kualitas terhadap kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Proses ini memastikan bahwa setiap item pernyataan benar-benar mampu mengukur konsep yang diteliti secara tepat sesuai dengan teori yang digunakan. Dengan demikian, hasil penelitian yang diperoleh memiliki dasar pengukuran yang kuat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui kemampuan setiap item pernyataan dalam mengukur variabel penelitian secara tepat. Pengujian dilakukan menggunakan metode *Corrected Item-Total Correlation* dengan bantuan *IBM SPSS Statistics* versi 27. Teknik ini digunakan untuk melihat korelasi antara skor setiap item dengan total skor variabel.

Item dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Dalam penelitian ini jumlah responden sebanyak 36 orang sehingga derajat kebebasan (df) adalah 34, yang menghasilkan r tabel sebesar 0,329. Dengan demikian, kriteria validitas yang digunakan adalah r hitung $> 0,329$. Apabila nilai korelasi setiap item melebihi r tabel, maka item tersebut dinyatakan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

1. Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Uji validitas pada variabel Motivasi Kerja (X_1) dilakukan terhadap 10 item pernyataan, yaitu P1 sampai dengan P10. Pengujian ini bertujuan memastikan setiap item mampu mengukur indikator motivasi kerja secara tepat sesuai dengan konstruk penelitian yang telah ditetapkan. Hasil uji validitas menggunakan *IBM SPSS Statistics* versi 27 disajikan pada Tabel 4.9 berikut.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_1)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	33.9722	38.942	.907	.910
P2	34.0000	40.857	.844	.914
P3	33.8056	41.990	.844	.915
P4	33.9722	43.971	.601	.927
P5	34.0000	43.714	.643	.925
P6	34.0000	42.571	.692	.923
P7	33.6667	44.286	.744	.921
P8	33.8056	43.647	.717	.921
P9	34.2500	45.450	.472	.934
P10	34.0278	41.742	.787	.917

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS versi 27, 2026.

Berdasarkan hasil pengujian, seluruh item pernyataan pada variabel Motivasi Kerja (X_1) menunjukkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari r tabel sebesar 0,329. Nilai terendah terdapat pada item P9 sebesar 0,472, sedangkan nilai tertinggi terdapat pada item P1 sebesar 0,907.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki kemampuan yang baik dalam mengukur variabel Motivasi Kerja. Dengan demikian, seluruh item pada variabel Motivasi Kerja (X_1) dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

2. Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Uji validitas pada variabel Disiplin Kerja (X_2) dilakukan terhadap 10 item pernyataan, yaitu P11 sampai dengan P20. Pengujian ini bertujuan memastikan bahwa setiap item mampu mengukur indikator disiplin kerja secara tepat sesuai dengan konstruk penelitian yang telah ditetapkan. Hasil uji validitas menggunakan *IBM SPSS Statistics* versi 27 disajikan pada Tabel 4.10 berikut.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_2)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P11	36.1944	27.647	.828	.891
P12	36.2778	30.149	.595	.906
P13	36.3333	27.943	.919	.887
P14	36.2778	31.692	.466	.913
P15	36.2778	28.321	.873	.890
P16	36.3333	27.486	.933	.885
P17	36.2778	31.692	.541	.909
P18	36.5556	28.597	.598	.909
P19	36.2222	31.778	.432	.915
P20	36.5000	29.743	.619	.905

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS versi 27, 2026.

Hasil uji validitas pada variabel Disiplin Kerja (X_2) dilakukan terhadap 10 item pernyataan (P11–P20). Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari r tabel sebesar 0,329. Nilai terendah terdapat pada item P19 sebesar 0,432, sedangkan nilai tertinggi terdapat pada item P16 sebesar 0,933. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (X_2) dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji validitas untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) dilakukan terhadap 10 item pernyataan, yaitu P21 sampai dengan P30. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah setiap item pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan mampu mengukur indikator yang telah ditetapkan secara tepat dan sesuai dengan tujuan

penelitian. Hasil pengujian validitas menggunakan *IBM SPSS Statistics* 27 ditampilkan pada Tabel 4.11 berikut.

Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P21	36.5000	51.971	.825	.973
P22	36.9722	48.999	.873	.972
P23	36.3056	52.218	.957	.969
P24	36.8889	48.044	.939	.969
P25	36.3333	51.943	.939	.969
P26	36.8889	48.044	.939	.969
P27	36.2778	52.435	.927	.970
P28	36.3889	51.959	.862	.971
P29	36.9444	48.911	.914	.970
P30	36.5000	55.171	.684	.977

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS versi 27, 2026.

Hasil uji validitas pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dilakukan terhadap 10 item pernyataan (P21–P30). Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari *r* tabel sebesar 0,329. Nilai terendah terdapat pada item P30 sebesar 0,684, sedangkan nilai tertinggi terdapat pada item P23 sebesar 0,957. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat konsistensi jawaban responden terhadap item pernyataan pada setiap variabel penelitian. Konsistensi ini penting untuk memastikan bahwa instrumen tidak menghasilkan perbedaan hasil yang signifikan ketika digunakan pada kondisi yang sama. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Pengujian dilakukan menggunakan *IBM SPSS Statistics* versi 27 dengan metode *Cronbach's Alpha* sebagai dasar penilaian konsistensi internal instrumen.

Pengujian reliabilitas tidak hanya berfungsi sebagai tahap teknis, tetapi juga sebagai penentu kualitas instrumen penelitian secara keseluruhan. Instrumen yang reliabel menunjukkan bahwa setiap item pernyataan memiliki keterkaitan yang kuat dalam mengukur konstruk variabel yang sama. Dengan demikian, hasil pengukuran dapat dipercaya dan digunakan untuk analisis statistik lanjutan tanpa menimbulkan bias data yang berarti.

Hasil uji reliabilitas variabel Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) disajikan pada Tabel 4.12 berikut.

Tabel 4. 12 Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Status
Motivasi Kerja (X_1)	0,928	10	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0,910	10	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,974	10	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2026.

Berdasarkan Tabel 4.12, nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0,928, variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,910, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,974. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas minimum 0,60, sehingga seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel dinyatakan reliabel.

Nilai *Cronbach's Alpha* yang tinggi menunjukkan bahwa item-item pernyataan memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik dalam mengukur konstruk yang diteliti. Dengan demikian, instrumen penelitian ini layak digunakan untuk analisis selanjutnya, yaitu uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan pengujian hipotesis.

4.5 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan model regresi linear berganda memenuhi persyaratan statistik sehingga hasil estimasi tidak bias, konsisten, dan dapat dipercaya. Pengujian dilakukan terhadap residual model regresi antara variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Uji yang digunakan meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual dalam model regresi berdistribusi normal. Dalam penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk, serta didukung oleh analisis grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Dasar pengambilan keputusan adalah apabila nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05, maka residual dinyatakan berdistribusi normal.

Tabel 4. 13 Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.113	36	.200 [*]	.963	36	.273

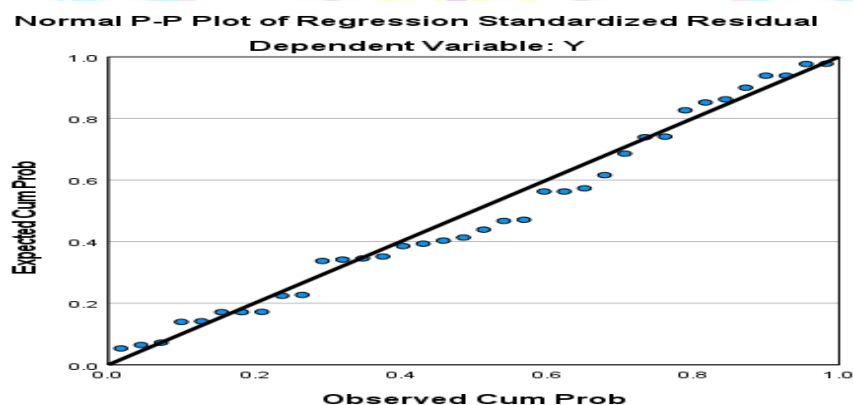
*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS versi 27, 2026.

Berdasarkan Tabel 4.13, nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200 dan Shapiro-Wilk sebesar 0,273. Karena jumlah responden 36 orang, pengambilan keputusan mengacu pada Shapiro-Wilk. Nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal.

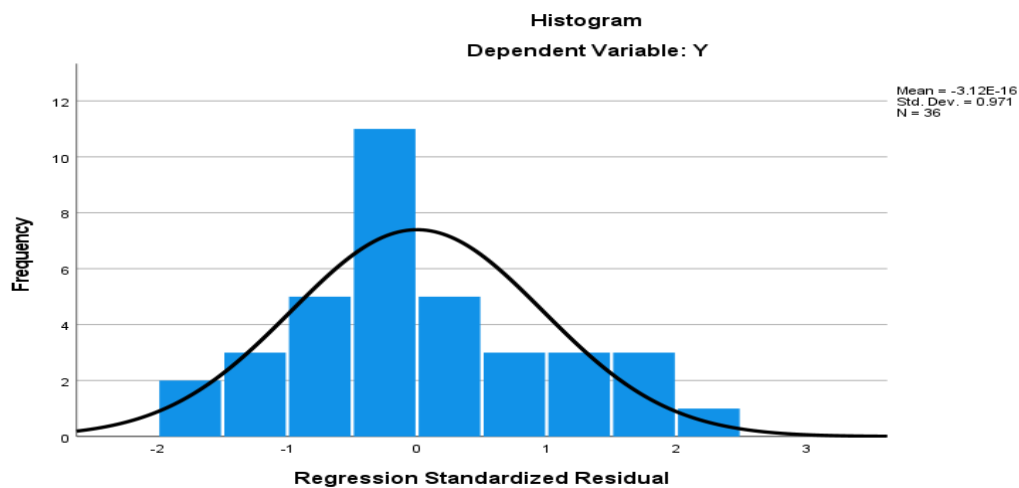
Hasil tersebut diperkuat oleh grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* yang memperlihatkan titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, sehingga asumsi normalitas terpenuhi.



Gambar 4. 2 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS versi 27, 2026.

Selain itu, hasil uji normalitas juga didukung oleh grafik histogram yang membentuk pola menyerupai kurva lonceng (*bell-shaped*), yang menunjukkan bahwa distribusi residual mendekati normal. Kondisi ini memperkuat hasil pengujian sebelumnya yang menyatakan bahwa data telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.



Gambar 4. 3 Histogram (Kurva Lonceng)

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS versi 27, 2026.

Berdasarkan hasil uji statistik serta dukungan grafik yang ditampilkan, dapat disimpulkan bahwa data penelitian telah memenuhi asumsi normalitas. Dengan terpenuhinya asumsi tersebut, maka model regresi linear berganda dinyatakan layak digunakan sebagai dasar analisis pada tahap pengujian selanjutnya.

4.5.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Keberadaan korelasi yang tinggi antar variabel bebas dapat menyebabkan hasil estimasi regresi menjadi tidak stabil, sulit diinterpretasikan, serta berpotensi menghasilkan kesimpulan yang kurang akurat. Oleh karena itu, pengujian ini penting dilakukan untuk memastikan model regresi memenuhi kriteria kelayakan analisis.

Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan gejala multikolinearitas, karena setiap variabel independen harus mampu memberikan kontribusi yang berbeda dalam menjelaskan variabel dependen. Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan menggunakan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* yang diperoleh dari output *IBM SPSS Statistics* versi 27.

Dasar pengambilan keputusan yang digunakan adalah apabila nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai *VIF* lebih kecil dari 10, maka model regresi dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas. Sebaliknya, apabila nilai *Tolerance* kecil dan *VIF* besar, maka terdapat indikasi adanya hubungan yang kuat antar variabel independen.

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.14 berikut sebagai dasar untuk menilai kelayakan model regresi dalam penelitian ini.

Tabel 4. 14 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error		Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-13.717	3.860		-3.554	.001		
	X1	.927	.064	.846	14.433	<.001	.996	1.004
	X2	.481	.077	.365	6.223	<.001	.996	1.004

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS versi 27, 2026.

Berdasarkan Tabel 4.14, nilai *Tolerance* pada variabel Motivasi Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) masing-masing sebesar 0,996, yang berarti lebih besar dari 0,10. Selain itu, nilai *VIF* untuk kedua variabel sebesar 1,004, yang berarti lebih kecil dari 10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas, sehingga asumsi multikolinearitas telah terpenuhi dan model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians residual antar pengamatan dalam model regresi. Model yang baik memiliki varians residual yang konstan (*homoskedastisitas*) sehingga tidak menimbulkan bias dalam estimasi. Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan menggunakan metode Uji Glejser dengan cara meregresikan nilai absolut residual (ABS_RES) terhadap variabel independen.

Dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai signifikansi (*Sig.*) masing-masing variabel independen lebih besar dari 0,05, maka model regresi dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas. Hasil pengujian dengan metode Glejser disajikan pada Tabel 4.15 berikut sebagai dasar penarikan kesimpulan.

Tabel 4. 15 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	.605	2.218	.273	.787			
	X1	.029	.037	.133	.773	.445	.996	1.004
	X2	.011	.044	.044	.255	.800	.996	1.004

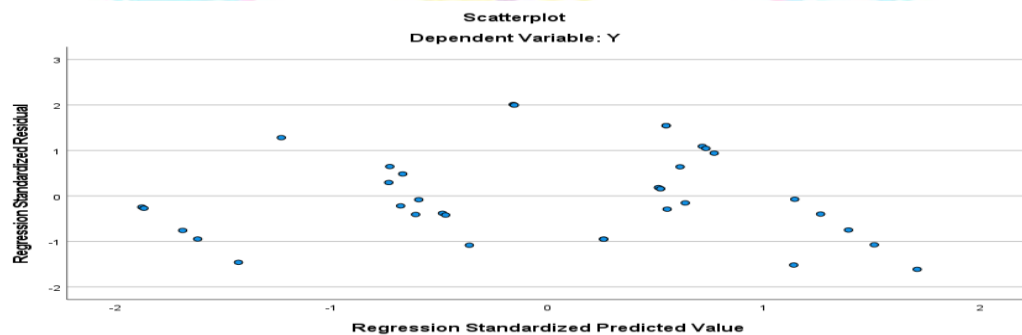
a. Dependent Variable: ABS_RES

Keterangan: Variabel dependen = ABS_RES

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS versi 27, 2026.

Berdasarkan Tabel 4.15, nilai signifikansi variabel Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0,445 dan variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,800. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Hasil uji statistik tersebut diperkuat dengan grafik Scatterplot yang menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu, baik pola mengerucut, melebar, maupun bergelombang.

**Gambar 4. 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)**

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS versi 27, 2026.

Berdasarkan hasil Uji Glejser dan analisis Scatterplot, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis selanjutnya.

4.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan besaran pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja

Karyawan (Y), baik secara parsial maupun simultan dalam satu model penelitian.

Model yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- X₁ = Motivasi Kerja
- X₂ = Disiplin Kerja
- a = konstanta
- b₁, b₂ = koefisien regresi
- e = error

Model ini menunjukkan hubungan linier antara variabel independen dan dependen berdasarkan data responden, di mana setiap koefisien menggambarkan besarnya perubahan Kinerja Karyawan akibat perubahan satu satuan variabel independen dengan asumsi variabel lain tetap.

Pengolahan data dilakukan menggunakan *IBM SPSS Statistics* versi 27 pada menu *Coefficients*. Hasil analisis dirangkum pada Tabel 4.16 sebagai dasar interpretasi penelitian.

Tabel 4. 16 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-13.717	3.860		-3.554	.001	-21.570	-5.864		
	X1	.927	.064	.846	14.433	<.001	.796	1.057	.996	1.004
	X2	.481	.077	.365	6.223	<.001	.324	.639	.996	1.004

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil olahan SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 4.16, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -13,717 + 0,927 X_1 + 0,481 X_2 + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan hubungan antara variabel Motivasi Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Model ini menggambarkan arah pengaruh sekaligus besaran kontribusi masing-masing variabel independen terhadap perubahan variabel dependen dalam penelitian.

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar -13,717 menunjukkan bahwa ketika Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) berada pada nilai -13,717. Nilai ini tidak dimaknai secara praktis karena kondisi seluruh variabel independen bernilai nol tidak terjadi dalam situasi kerja nyata. Namun demikian, konstanta tetap diperlukan sebagai dasar pembentukan model regresi.
2. Koefisien regresi Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0,927 menunjukkan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, setiap peningkatan satu satuan Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,927 satuan dengan asumsi Disiplin Kerja tetap. Sebaliknya, penurunan Motivasi Kerja akan menurunkan Kinerja Karyawan dengan besaran yang sama.
3. Koefisien regresi Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,481 juga menunjukkan pengaruh positif. Hal ini berarti setiap peningkatan satu satuan Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,481 satuan dengan asumsi Motivasi Kerja konstan. Semakin baik tingkat disiplin kerja, semakin tinggi kinerja karyawan yang dihasilkan.

Selain itu, nilai *Standardized Coefficients Beta* menunjukkan bahwa Motivasi Kerja ($Beta = 0,846$) memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan Disiplin Kerja ($Beta = 0,365$) terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian signifikansi masing-masing variabel secara parsial dijelaskan pada bagian uji t (4.7.1).

4.7 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), baik secara parsial maupun simultan. Selain itu, penelitian ini juga mengukur besarnya kontribusi kedua variabel independen terhadap variabel dependen melalui koefisien determinasi (R^2).

4.7.1 Uji t (Parsial)

Menurut Imam Ghazali (2018:98), uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen dalam model regresi. Pengujian ini penting untuk mengetahui variabel mana yang memiliki pengaruh signifikan secara sendiri-sendiri terhadap kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusan dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$) dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan $\text{Sig.} < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ dan $\text{Sig.} > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Nilai t tabel ditentukan berdasarkan derajat kebebasan (df) = $n - 2 = 36 - 2 = 34$ sehingga diperoleh t tabel sebesar 2,032. Hasil uji t yang diperoleh dari pengolahan data menggunakan *IBM SPSS Statistics* versi 27 disajikan pada Tabel 4.17 berikut.

Tabel 4. 17 Hasil Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-13.717	3.860		-3.554	.001
	X1	.927	.064	.846	14.433	<.001
	X2	.481	.077	.365	6.223	<.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS versi 27, 2026.

Berdasarkan Tabel 4.17, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi Kerja (X_1) memiliki t hitung sebesar 14,433 $>$ 2,032 dengan $\text{Sig.} < 0,001$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Variabel Disiplin Kerja (X_2) memiliki t hitung sebesar 6,223 $>$ 2,032 dengan $\text{Sig.} < 0,001$, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan demikian, secara parsial kedua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.7.2 Uji F (Simultan)

Menurut Imam Ghazali (2018:98), uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen dalam model regresi. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara kolektif mampu menjelaskan perubahan pada Kinerja Karyawan (Y).

Dasar pengambilan keputusan dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ dan $\text{Sig.} < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ dan $\text{Sig.} > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Nilai F_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dengan $df_1 = k = 2$ dan $df_2 = n - k - 1 = 33$ adalah sebesar 3,28. Nilai ini menjadi acuan dalam menentukan signifikansi pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji F disajikan pada Tabel 4.18 berikut sebagai dasar pengambilan keputusan penelitian.

Tabel 4. 18 Hasil Uji F (ANOVA / Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1947.778	2	973.889	129.474	<.001 ^b
	Residual	248.222	33	7.522		
	Total	2196.000	35			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS versi 27, 2026.

Berdasarkan Tabel 4.18, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 129,474 dengan nilai signifikansi $< 0,001$. Karena $F_{\text{hitung}} 129,474 > F_{\text{tabel}} 3,28$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Marketing Dealer MPM Honda Prabumulih Barat.

4.7.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan seberapa besar proporsi variasi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas. Semakin tinggi nilai R^2 , semakin baik kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil perhitungan R^2 ditampilkan pada Tabel 4.19.

Tabel 4. 19 Hasil Koefisien Determinasi (Model Summary)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.942 ^a	.887	.880	2.74260

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS versi 27, 2026.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 27, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,880. Hal ini menunjukkan bahwa setelah penyesuaian terhadap jumlah variabel independen dalam model, kemampuan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 88,0%, sedangkan sisanya sebesar 12,0% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

Selanjutnya, nilai *Adjusted R Square* tersebut menunjukkan bahwa kemampuan model dalam penelitian ini berada pada kategori yang baik.

4.8 Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini bertujuan untuk menginterpretasikan hasil analisis data serta mengaitkannya dengan teori dan penelitian terdahulu. Pembahasan difokuskan pada pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

4.8.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji *t*, variabel Motivasi Kerja (X_1) memperoleh nilai signifikansi $< 0,05$ dengan koefisien regresi sebesar 0,927. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga hipotesis pertama diterima.

Koefisien regresi tersebut mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,927 dengan asumsi variabel disiplin kerja konstan. Nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,846 menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan disiplin kerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Tsuraya dan Fernos (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang memengaruhi semangat dan kesungguhan karyawan dalam bekerja.

Pada Divisi Marketing Dealer MPM Honda Prabumulih Barat, motivasi kerja menjadi faktor penting karena berkaitan langsung dengan pencapaian target penjualan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih aktif dalam mencari konsumen dan mencapai target perusahaan. Oleh karena itu, peningkatan

motivasi kerja perlu dilakukan melalui pemberian insentif, penghargaan, serta dukungan kerja yang memadai.

4.8.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ dengan koefisien regresi sebesar 0,481. Hal ini berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua diterima.

Koefisien tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,481 dengan asumsi motivasi kerja konstan. Walaupun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan motivasi kerja, disiplin kerja tetap memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Temuan ini mendukung penelitian Putri dan Daengs GS (2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab, serta ketepatan dalam melaksanakan tugas. Semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan, semakin baik pula kualitas dan konsistensi hasil kerja yang dihasilkan.

Pada Divisi Marketing Dealer MPM Honda Prabumulih Barat, disiplin kerja tercermin dari kepatuhan terhadap aturan kerja, pemanfaatan waktu kerja secara efektif, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, serta konsistensi dalam menjalankan aktivitas pemasaran. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan pengawasan dan aturan kerja secara konsisten untuk meningkatkan disiplin karyawan.

4.8.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan

Berdasarkan hasil uji F , diperoleh nilai F hitung sebesar 129,474 dengan signifikansi $< 0,001$. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga hipotesis ketiga diterima.

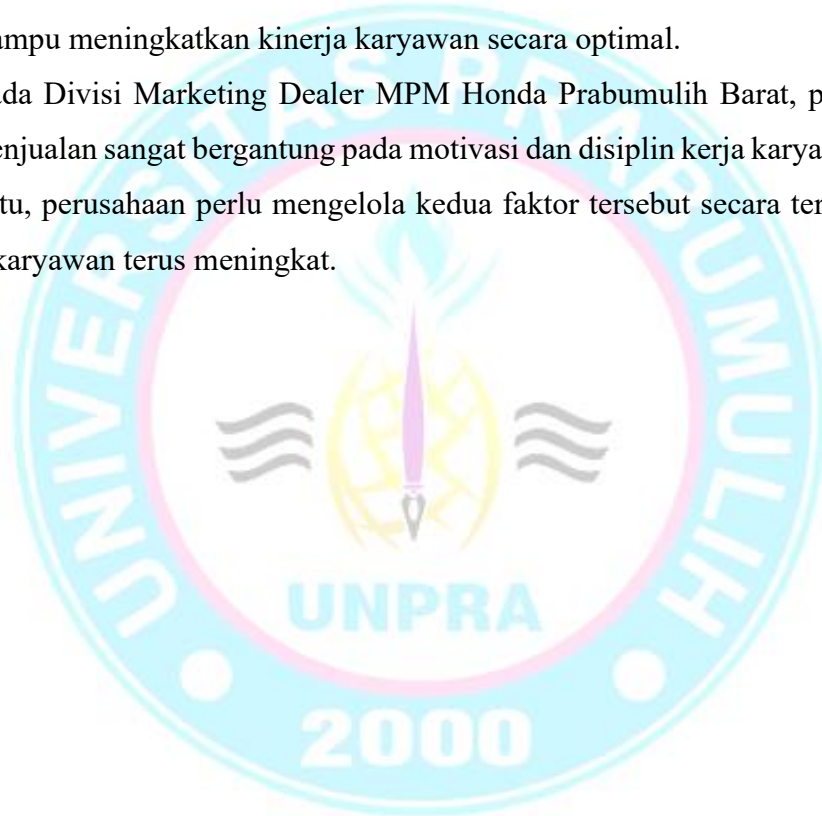
Nilai koefisien determinasi menunjukkan *Adjusted R Square* sebesar 0,880, yang berarti bahwa 88,0% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi

kerja dan disiplin kerja, sedangkan 12,0% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Dalsidah dan Bilgah (2024) serta Putri dan Daengs GS (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara teoritis, motivasi kerja berperan sebagai dorongan internal yang meningkatkan semangat kerja, sedangkan disiplin kerja memastikan pelaksanaan tugas sesuai aturan perusahaan. Kombinasi kedua faktor ini menciptakan sinergi yang mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Pada Divisi Marketing Dealer MPM Honda Prabumulih Barat, pencapaian target penjualan sangat bergantung pada motivasi dan disiplin kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola kedua faktor tersebut secara terpadu agar kinerja karyawan terus meningkat.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Marketing Dealer MPM Honda Prabumulih Barat, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar $14,433 > t_{tabel} 2,032$ dan nilai signifikansi $< 0,05$.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar $6,223 > t_{tabel} 2,032$ dan nilai signifikansi $< 0,05$.
3. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar $129,474 > F_{tabel} 3,28$ dan nilai signifikansi $< 0,05$. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,880 menunjukkan bahwa 88,0% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan disiplin kerja, sedangkan 12,0% sisanya dipengaruhi variabel lain di luar penelitian.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut.

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan item dengan nilai rata-rata terendah, yaitu kesempatan mengembangkan potensi dan keterampilan diri pada variabel motivasi kerja, tidak menunda pekerjaan selama jam kerja pada variabel disiplin kerja, serta jarang melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan pada variabel kinerja karyawan, perusahaan disarankan meningkatkan program pengembangan kompetensi, memperkuat pengawasan terhadap penyelesaian

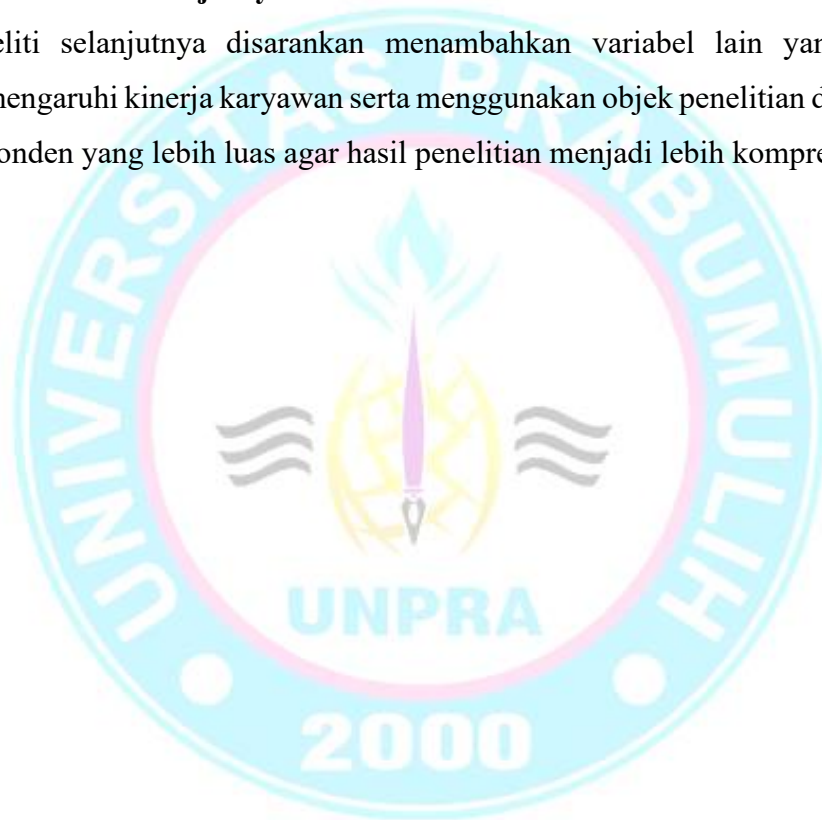
pekerjaan, serta melakukan evaluasi secara berkala untuk meningkatkan ketelitian karyawan.

2. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan lebih aktif memanfaatkan kesempatan untuk mengembangkan potensi dan keterampilan, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu tanpa menunda, serta meningkatkan ketelitian dalam melaksanakan setiap tugas agar motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja terus meningkat.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi kinerja karyawan serta menggunakan objek penelitian dan jumlah responden yang lebih luas agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif.



DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. (2020). Manajemen sumber daya manusia (Edisi 1). Deepublish.
- Ainun, A., & Darianto, D. (2024). Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 7(4), 1–12. <https://doi.org/10.31004/jrpp.v7i4.40708>
- Baka, L., & Batin, W. R. (2025). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi: Literature review. *Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis, dan Keuangan (ALASKA)*, 1(1). <https://e-journal.ukpm.ac.id/index.php/ALASKA/article/view/26>
- Dalsidah, S., & Bilgah, B. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan cleaning service pada PT ISS Indonesia Tangerang Selatan. *Glory: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(4), 143–158. <https://doi.org/10.59841/glory.v2i4.1759>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (Edisi 10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanavi, M. S., & Handrito, R. P. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 2(3), 716–725. <https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.3.08>
- Hayatun, R., & Octavia, A. N. (2024). The influence of work discipline, work motivation, and work environment on employee performance at Indera Community Health Center, Central Java Province. *Economics and Business Solutions Journal*, 8(1), 41–56. <https://doi.org/10.26623/ebsj.v8i1.8972>
- Jumarding, A., Saleh, W., & Siti, A. (2025). The effect of work motivation and work discipline on employee performance at CV. HSA Hikma Surabaya. Dalam *Proceedings of the 9th International Conference on Accounting, Management, and Economics 2024 (ICAME 2024)*. Atlantis Press. https://doi.org/10.2991/978-94-6463-758-8_228
- Muliani, N. N., Landra, N., & Aristana, I. N. (2025). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PUSPADI Bali. *EMAS: Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi dan Kewirausahaan*, 6(8), 1–12. <https://doi.org/10.36733/emas.v6i8.12334>
- Nugroho, M. A., & Danarwati, Y. S. (2024). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Kharisma Plasindo. *Wijob: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 3(2), 1–12. <https://doi.org/10.54840/wijob.v3i2.320>
- Putri, A. F., & Daengs GS, A. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dok dan Perkapalan Surabaya Divisi

Produksi. JUMMA'45: Jurnal Mahasiswa Manajemen dan Akuntansi, 3(2), 122–135. <https://doi.org/10.30640/jumma45.v3i2.2958>

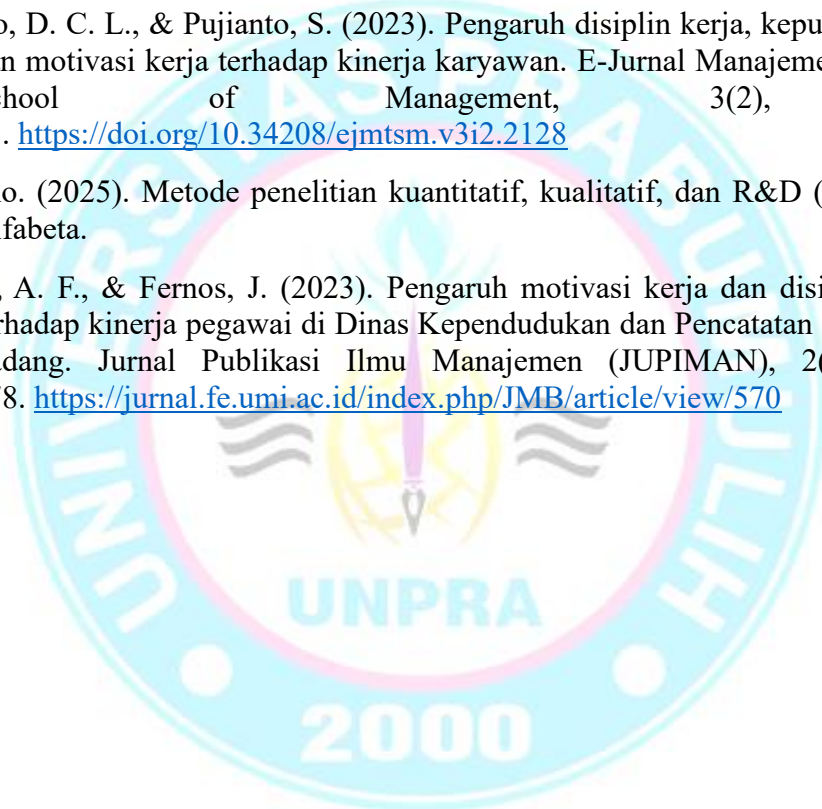
Renaldi, R., & Sulaeman, E. (2025). Pengaruh peran kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Setia Guna Sejati. Usaha: Jurnal Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat, 1(1), 1–15. <https://doi.org/10.30998/3avr3s53>

Sibagariang, A. B., & Rosento, R. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Andika Rajawali Indoserpis Depok. Jurnal Riset Manajemen dan Ekonomi (JRIME), 2(3), 376–386. <https://doi.org/10.54066/jrime.v2i3.2164>

Subiakto, D. C. L., & Pujianto, S. (2023). Pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management, 3(2), 1–15. <https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v3i2.2128>

Sugiyono. (2025). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Edisi 29). Alfabeta.

Tsuraya, A. F., & Fernos, J. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN), 2(1), 259–278. <https://jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/JMB/article/view/570>



L

A

M

P

I

R

A

N



Lampiran 1. Surat Balasan Persetujuan Penelitian



PT MITRA PHINASTIKA MUSTIKA Tbk (MPM)

Cabang Prabumulih

Jl. Jenderal Sudirman, Patih Galung, Kec. Prabumulih
Barat, Kota Prabumulih, Sumatera Selatan 31117
Telp/WA: 0852-7999-0004



Nomor : 002/SP-PEN/IV/2026 Kepada Yth.
Lampiran : - Ketua Program Studi Manajemen
Perihal : Balasan Izin Penelitian Universitas Prabumulih
Di Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat permohonan izin penelitian yang diajukan oleh:

Nama : Erik Extrada
NIM : 2022110087
Program Studi : Manajemen
Dengan judul penelitian : “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dealer MPM Honda Prabumulih Barat”

Maka dengan ini kami menyatakan bahwa kami memberikan izin kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk melaksanakan penelitian di perusahaan kami.

Adapun pelaksanaan penelitian dilakukan dengan tetap memperhatikan peraturan dan kebijakan perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan kerahasiaan data. Data yang diberikan kepada peneliti merupakan data yang telah disesuaikan untuk kepentingan akademik.

Demikian surat balasan ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja samanya kami ucapkan terima kasih.

Prabumulih, 17 April 2026

IWAN SURYAWAN
Kepala Cabang

Lampiran 2. Data Karyawan

Tabel Lampiran 2. Data Karyawan

No.	Kode Responden	Jenis Kelamin	Usia	Masa Kerja	Pendidikan Terakhir	Jabatan
1	R1	Perempuan	20–30 tahun	1–3 tahun	SMA/Sederajat	<i>Sales</i>
2	R2	Perempuan	20–30 tahun	1–3 tahun	Diploma	<i>Sales</i>
3	R3	Laki-laki	31–40 tahun	> 6 tahun	SMA/Sederajat	<i>Supervisor</i>
4	R4	Perempuan	20–30 tahun	1–3 tahun	SMA/Sederajat	<i>Sales</i>
5	R5	Laki-laki	20–30 tahun	1–3 tahun	SMA/Sederajat	<i>Sales</i>
6	R6	Perempuan	31–40 tahun	> 6 tahun	Diploma	<i>Supervisor</i>
7	R7	Laki-laki	20–30 tahun	1–3 tahun	SMA/Sederajat	<i>Sales</i>
8	R8	Perempuan	20–30 tahun	4–6 tahun	SMA/Sederajat	<i>Sales</i>
9	R9	Laki-laki	31–40 tahun	4–6 tahun	SMA/Sederajat	<i>Sales</i>
10	R10	Perempuan	20–30 tahun	1–3 tahun	SMA/Sederajat	<i>Sales</i>
11	R11	Laki-laki	20–30 tahun	4–6 tahun	Diploma	<i>Sales</i>
12	R12	Laki-laki	20–30 tahun	1–3 tahun	Diploma	<i>Sales</i>
13	R13	Laki-laki	20–30 tahun	1–3 tahun	SMA/Sederajat	<i>Sales</i>
14	R14	Perempuan	20–30 tahun	1–3 tahun	Diploma	<i>Sales</i>
15	R15	Laki-laki	20–30 tahun	4–6 tahun	SMA/Sederajat	<i>Sales</i>
16	R16	Laki-laki	20–30 tahun	4–6 tahun	SMA/Sederajat	<i>Sales</i>
17	R17	Laki-laki	31–40 tahun	4–6 tahun	Diploma	<i>Sales</i>
18	R18	Laki-laki	20–30 tahun	1–3 tahun	SMA/Sederajat	<i>Sales</i>
19	R19	Perempuan	20–30 tahun	1–3 tahun	SMA/Sederajat	<i>Sales</i>
20	R20	Laki-laki	20–30 tahun	4–6 tahun	SMA/Sederajat	<i>Sales</i>
21	R21	Laki-laki	20–30	4–6 tahun	SMA/Sederajat	<i>Sales</i>

No.	Kode Responden	Jenis Kelamin	Usia tahun	Masa Kerja	Pendidikan Terakhir	Jabatan
22	R22	Perempuan	20–30 tahun	1–3 tahun	Diploma	<i>Sales</i>
23	R23	Perempuan	20–30 tahun	1–3 tahun	SMA/Sederajat	<i>Sales</i>
24	R24	Laki-laki	20–30 tahun	4–6 tahun	SMA/Sederajat	<i>Sales</i>
25	R25	Laki-laki	20–30 tahun	1–3 tahun	Diploma	<i>Sales</i>
26	R26	Laki-laki	31–40 tahun	4–6 tahun	Diploma	<i>Sales</i>
27	R27	Laki-laki	31–40 tahun	4–6 tahun	SMA/Sederajat	<i>Sales</i>
28	R28	Laki-laki	20–30 tahun	4–6 tahun	SMA/Sederajat	<i>Sales</i>
29	R29	Laki-laki	31–40 tahun	> 6 tahun	S1	<i>Supervisor</i>
30	R30	Perempuan	20–30 tahun	1–3 tahun	Diploma	<i>Sales</i>
31	R31	Perempuan	20–30 tahun	4–6 tahun	SMA/Sederajat	<i>Sales</i>
32	R32	Laki-laki	31–40 tahun	4–6 tahun	SMA/Sederajat	<i>Sales</i>
33	R33	Laki-laki	31–40 tahun	4–6 tahun	SMA/Sederajat	<i>Sales</i>
34	R34	Laki-laki	20–30 tahun	4–6 tahun	SMA/Sederajat	<i>Sales</i>
35	R35	Laki-laki	> 40 tahun	> 6 tahun	S1	<i>Supervisor</i>
36	R36	Laki-laki	20–30 tahun	1–3 tahun	SMA/Sederajat	<i>Sales</i>

Lampiran 3. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen, Universitas Prabumulih, peneliti melakukan penelitian mengenai:

“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing pada Dealer MPM Honda Prabumulih Barat.”

Sehubungan dengan hal tersebut, peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk mengisi kuesioner ini.

Kuesioner ini hanya digunakan untuk kepentingan akademik dan seluruh jawaban akan dijamin kerahasiaannya. Tidak terdapat jawaban benar atau salah, sehingga diharapkan responden memberikan jawaban yang jujur sesuai kondisi sebenarnya.

Atas kesediaan dan partisipasinya, peneliti mengucapkan terima kasih.

A. Identitas Responden

Nama Responden:

Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan

Usia : ☐ < 20 tahun ☐ 20–30 tahun ☐ 31–40 tahun ☐ > 40 tahun

Pendidikan Terakhir : ☐ SMP/Sederajat ☐ SMA/SMK/Sederajat ☐ Diploma ☐ S1 ☐ S2

Jabatan :

Masa Kerja: ☐ < 1 tahun ☐ 1–3 tahun ☐ 4–6 tahun ☐ > 6 tahun

B. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai dengan pendapat Anda.

Skala Penilaian:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

C. Pernyataan Kuesioner

Variabel	No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Motivasi Kerja (X1)	1	Gaji yang saya terima saat ini sudah mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari.					
	2	Perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang memadai untuk menunjang pekerjaan saya.					
	3	Saya merasa terjamin keamanan dan keselamatannya selama bekerja di perusahaan ini.					
	4	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan dan perlindungan kerja yang baik.					
	5	Hubungan saya dengan rekan kerja terjalin dengan harmonis dan saling mendukung.					
	6	Saya merasa menjadi bagian dari tim yang solid di tempat kerja.					
	7	Atasan memberikan pengakuan dan pujian atas hasil kerja yang saya capai.					
	8	Prestasi kerja saya dihargai secara adil oleh perusahaan.					
	9	Pekerjaan ini memberi saya kesempatan untuk mengembangkan potensi dan keterampilan diri.					
	10	Saya diberikan tantangan kerja yang mendorong saya untuk terus berkembang.					

Variabel	No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Disiplin Kerja (X2)	11	Saya selalu hadir tepat waktu di tempat kerja.					
	12	Tingkat kehadiran saya setiap bulan sesuai dengan ketentuan perusahaan.					
	13	Saya mematuhi seluruh peraturan dan tata tertib yang berlaku di perusahaan.					
	14	Saya menaati prosedur kerja yang ditetapkan dalam setiap pelaksanaan tugas.					
	15	Saya memanfaatkan waktu kerja dengan sebaik-baiknya untuk menyelesaikan tugas.					
	16	Saya tidak menunda-nunda pekerjaan selama jam kerja.					
	17	Saya bertanggung jawab penuh terhadap setiap tugas yang diberikan kepada saya.					
	18	Saya menyelesaikan tugas yang menjadi kewajiban saya dengan sungguh-sungguh.					
	19	Saya menjalankan rutinitas kerja dengan disiplin setiap harinya.					
	20	Ketaatan saya terhadap aturan kerja tidak berubah-ubah, konsisten dari waktu ke waktu.					
Variabel	No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Kinerja Karyawan (Y)	21	Hasil kerja saya selalu teliti dan memenuhi standar kualitas yang ditetapkan.					

	22	Saya jarang melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
	23	Saya mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan kepada saya.					
	24	Volume pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan ekspektasi perusahaan.					
	25	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai deadline yang ditentukan.					
	26	Waktu penyelesaian pekerjaan saya selalu lebih cepat atau sesuai jadwal.					
	27	Saya menggunakan peralatan dan sumber daya kantor secara efisien.					
	28	Metode kerja yang saya terapkan mampu mencapai hasil maksimal dengan usaha yang optimal.					
	29	Saya memiliki dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan.					
	30	Saya bersedia bekerja melebihi ekspektasi bila diperlukan demi mencapai tujuan organisasi.					

Lampiran 4. Tabulasi Data Responden

Tabel Lampiran 4. Tabulasi Data Variabel Motivasi Kerja (X_1)

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	X.1
4	3	3	4	3	2	4	3	2	4	32
3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	34
5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	45
3	4	3	2	4	3	4	3	2	3	31
5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	46
4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	39
3	3	4	5	3	3	4	4	3	3	35
2	3	2	3	3	4	3	3	4	2	29
4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	44
3	3	3	4	3	3	3	5	3	4	34
5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	47
4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	39
3	2	4	3	3	3	4	5	3	3	33
2	3	3	3	5	3	3	2	3	2	29
5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	46
5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	40
3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	33
5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	47
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31
2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	28
5	5	5	2	5	5	5	5	4	5	46
4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	39
3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	32
5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	47
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	28
2	3	3	2	3	2	3	3	5	2	28
5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	47
5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	40
3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	32
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	30
2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	26
5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48

Tabel Lampiran 4 . Tabulasi Data Variabel Disiplin Kerja (X₂)

P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	X.2
5	4	4	4	5	4	3	4	5	3	41
3	4	4	3	4	3	5	4	3	4	37
5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	44
4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	42
3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	33
5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	35
5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	46
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	40
3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	32
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31
5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	46
5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	47
3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	31
4	5	4	5	4	4	5	2	5	4	42
5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46
3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	34
4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	44
5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46
5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	40
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31
5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	30
4	5	4	5	4	4	5	4	5	2	42
5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46
3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	34
4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	44

Tabel Lampiran 4. Tabulasi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)

[illegible]

Lampiran 5. Output SPSS Uji Validitas

Output Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X₁)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	33.9722	38.942	.907	.910
P2	34.0000	40.857	.844	.914
P3	33.8056	41.990	.844	.915
P4	33.9722	43.971	.601	.927
P5	34.0000	43.714	.643	.925
P6	34.0000	42.571	.692	.923
P7	33.6667	44.286	.744	.921
P8	33.8056	43.647	.717	.921
P9	34.2500	45.450	.472	.934
P10	34.0278	41.742	.787	.917

Output Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P11	36.1944	27.647	.828	.891
P12	36.2778	30.149	.595	.906
P13	36.3333	27.943	.919	.887
P14	36.2778	31.692	.466	.913
P15	36.2778	28.321	.873	.890
P16	36.3333	27.486	.933	.885
P17	36.2778	31.692	.541	.909
P18	36.5556	28.597	.598	.909
P19	36.2222	31.778	.432	.915
P20	36.5000	29.743	.619	.905

Output Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P21	36.5000	51.971	.825	.973
P22	36.9722	48.999	.873	.972
P23	36.3056	52.218	.957	.969
P24	36.8889	48.044	.939	.969
P25	36.3333	51.943	.939	.969
P26	36.8889	48.044	.939	.969
P27	36.2778	52.435	.927	.970
P28	36.3889	51.959	.862	.971
P29	36.9444	48.911	.914	.970
P30	36.5000	55.171	.684	.977

Lampiran 6: Output SPSS Uji Reliabilitas

Output Uji Reliabilitas Variabel X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.928	10

Output Uji Reliabilitas Variabel X2

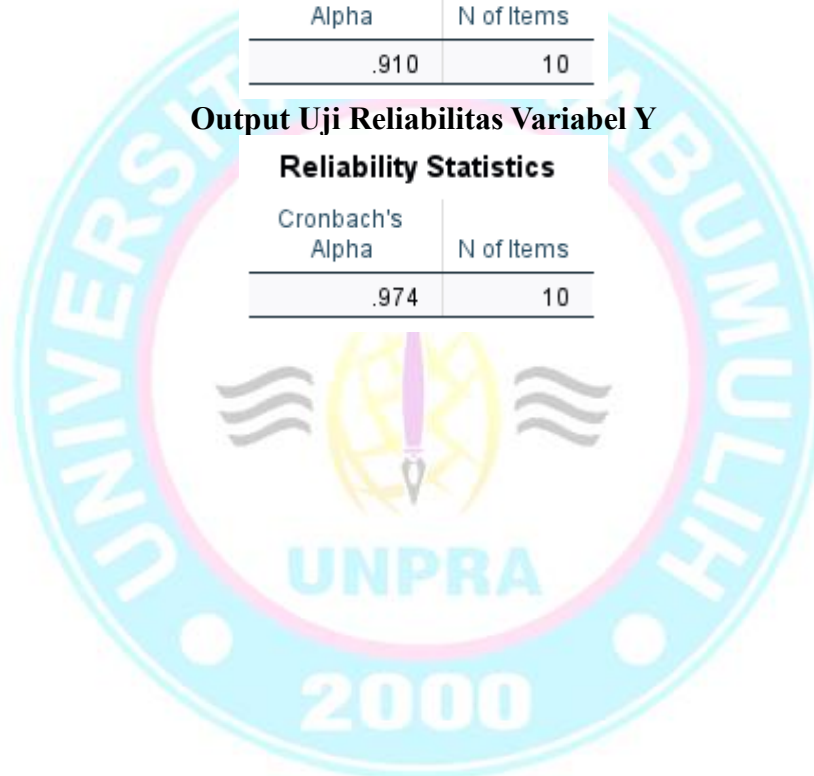
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	10

Output Uji Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.974	10



Lampiran 7: Output SPSS Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

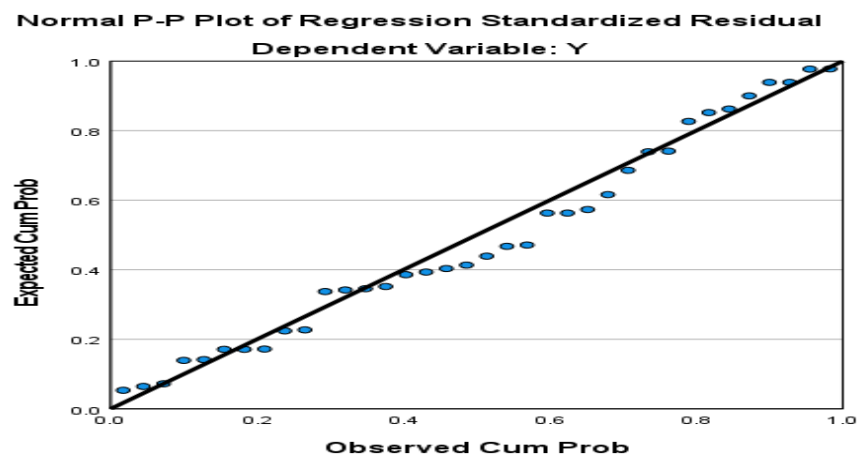
Output Tests of Normality

Tests of Normality

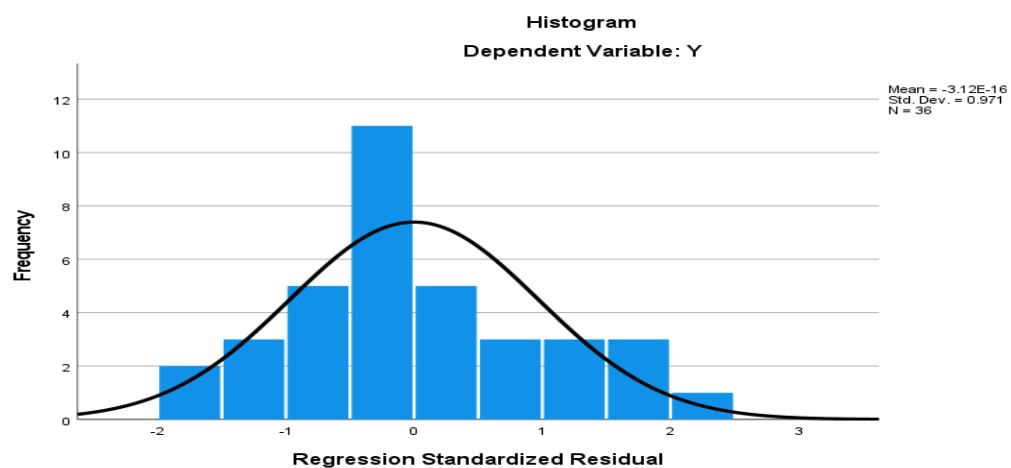
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.113	36	.200 [*]	.963	36	.273

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

a. Lilliefors Significance Correction



Gambar 4. 5 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4. 6 Histogram (Kurva Lonceng)

2. Uji Multikolinearitas

Output Coefficients (Tolerance dan VIF)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-13.717	3.860		-3.554	.001		
	X1	.927	.064	.846	14.433	<.001	.996	1.004
	X2	.481	.077	.365	6.223	<.001	.996	1.004

a. Dependent Variable: Y

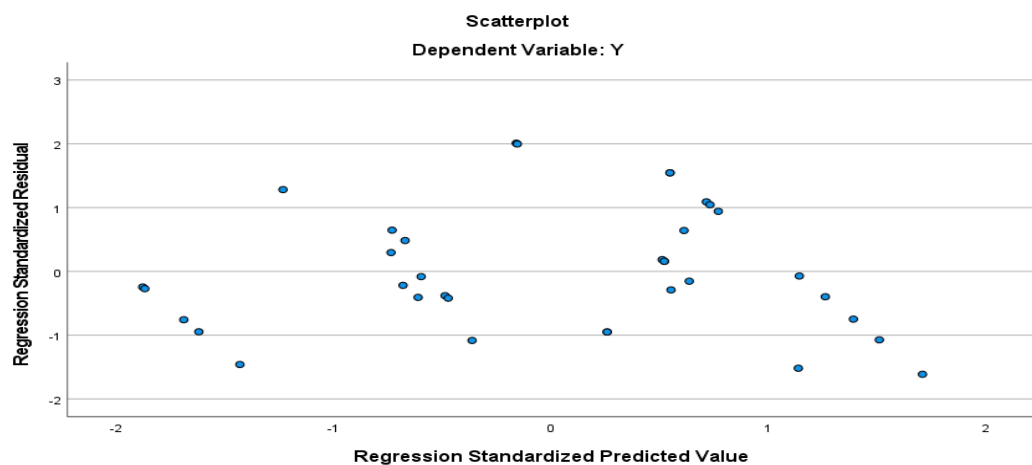
3. Uji Heteroskedastisitas

Output Uji Glejser (Coefficients)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.605	2.218		.273	.787		
	X1	.029	.037	.133	.773	.445	.996	1.004
	X2	.011	.044	.044	.255	.800	.996	1.004

a. Dependent Variable: ABS_RES

Output Scatterplot



Lampiran 8: Output SPSS Analisis Regresi Linear Berganda

1. Model Summary

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.942 ^a	.887	.880	2.74260

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

2. ANOVA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1947.778	2	973.889	129.474	<.001 ^b
	Residual	248.222	33	7.522		
	Total	2196.000	35			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

3. Coefficients

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-13.717	3.860		-3.554	.001	-21.570	-5.864		
	X1	.927	.064	.846	14.433	<.001	.796	1.057	.996	1.004
	X2	.481	.077	.365	6.223	<.001	.324	.639	.996	1.004

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 9: Tabel Distribusi Statistik

1. Tabel r (r-Tabel)

Tabel R Untuk 1-500					
By @SUJI DATA					
Df=(N-2)	Tingkat Signifikansi Untuk Uji Satu Arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat Signifikansi Untuk Uji Dua Arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950

2. Tabel t (t-tabel)

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

3. Tabel F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Lampiran 10: Surat Keterangan Selesai



PT MITRA PHINASTIKA MUSTIKA Tbk (MPM)

Cabang Prabumulih

Jl. Jenderal Sudirman, Patih Galung, Kec. Prabumulih
Barat, Kota Prabumulih, Sumatera Selatan 31117
Telp/WA: 0852-7999-0004



Nomor	: 018/SKP-PEN/IV/2026	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Ketua Program Studi Manajemen
Perihal	: Surat Keterangan Selesai	Universitas Prabumulih
Penelitian		Di Tempat

Dengan hormat,

Dengan ini kami menerangkan bahwa:

Nama	: Erik Extrada
NIM	: 2022110087
Program Studi	: Manajemen

Telah melaksanakan penelitian pada PT Mitra Phinastika Mustika Tbk (MPM) Cabang Prabumulih dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dealer MPM Honda Prabumulih Barat”.

Penelitian tersebut telah dilaksanakan dan diselesaikan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Prabumulih, 15 Mei 2026

IWAN SURYAWAN
Kepala Cabang

Lampiran 11: Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Erik Extrada merupakan mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Prabumulih. Penulis lahir di Prabumulih pada tanggal 23 Juli 2004. Penulis merupakan warga negara Indonesia, beragama Islam, dan berstatus belum menikah. Penulis adalah anak pertama dari dua bersaudara, putra dari Bapak Samsul Bahri dan Ibu Anlis Usyanah. Saat ini penulis berdomisili di Jalan Gelatik, Perumnas Kepodang Indah, Kota Prabumulih, Provinsi Sumatera Selatan.

Pendidikan formal penulis dimulai di SD Negeri 27 Rambang Dangku dan lulus pada tahun 2016. Selanjutnya, penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 4 Prabumulih dan lulus pada tahun 2019. Pada tahun yang sama, penulis melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 5 Prabumulih dan lulus pada tahun 2022. Setelah menyelesaikan pendidikan menengah atas, penulis melanjutkan pendidikan pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Prabumulih sejak tahun 2022 hingga saat ini.

Dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M.) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih, penulis menyusun skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing pada Dealer MPM Honda Prabumulih Barat.”

Demikian daftar riwayat hidup ini dibuat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Prabumulih, 06 Mei 2026

Penulis,

Erik Extrada

Lampiran 12: Lembar Bimbingan Skripsi



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Erik Extrada
NIM : 2022110087
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dealer MPM Honda Prabumulih Barat.
DOSEN PEMBIMBING I : Romsa Endrekson, S.P., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Semn 8/12/25	am l	- Aee - lanjutkan ke bab II		

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis**


Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Romsa Endrekson, S.P., M.M
NUPTK. 9845750651130112



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Erik Extrada
NIM : 2022110087
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dealer MPM Honda Prabumulih Barat.
DOSEN PEMBIMBING I : Romsa Endrekson, S.P., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Kamis 18/12-25	BAB I	- Sitasi / Referensi diperbanyak dan tahun terbaru - Teori (indikator) setiap Variabel & definisi dan & tambahan. - Kerangka berpikir & buat kerangka penelitian terdahulu.		
Jumat 19/12-25	BAB II	- Acc - Lanjutkan ke BAB III		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Romsa Endrekson, S.P., M.M
NUPTK. 9845750651130112



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Erik Extrada
NIM : 2022110087
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dealer MPM Honda Prabumulih Barat.
DOSEN PEMBIMBING I : Romsa Endrekson, S.P., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Selasa 6/1/25	BAB II	- Susunan Sub Bab - Populasi dan Sampel - Tabel 3.1 opsional - Tambahkan Menu kekinian - Tambahkan Sub Bab 3.7 Teknik analisis data - Kritik/syarat uji analisis data		
Kamis 8/1-26	BAB III	- Tambahkan uji Hipotesis - Uji t dan uji F, diteliti		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Romsa Endrekson, S.P., M.M
NUPTK. 9845750651130112



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

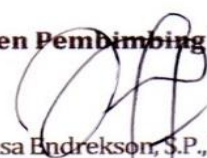
NAMA MAHASISWA : Erik Extrada
NIM : 2022110087
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dealer MPM Honda Prabumulih Barat.
DOSEN PEMBIMBING I : Romsa Endrekson, S.P., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Ramis 8/1-26	BAB IV	Acc. - Siapkan Full paper proposal. - Siapkan angkasan - Siapkan Slide PPT - Siapkan untuk seminar proposal		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis


Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I


Romsa Endrekson, S.P., M.M
NUPTK. 9845750651130112



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

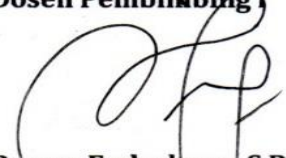
NAMA MAHASISWA : Erik Extrada
NIM : 2022110087
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dealer MPM Honda Prabumulih Barat
DOSEN PEMBIMBING I : Romsa Endrekson, S.P., M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Seminar 11/5-26	BAB VI	- Baarik kasioneer - Baarik tabulasi - Baarik prin Out Spes - tabel R, f, t - Struktur organisasi di tulis - kerangka responden di tulis - Diskripsi tanggapan responden - Uji Validitas ke realistik		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis


Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I


Romsa Endrekson, S.P., M.M.
NIDN. 0213057202



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Erik Extrada
NIM : 2022110087
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dealer MPM Honda Prabumulih Barat
DOSEN PEMBIMBING I : Romsa Endrekson, S.P., M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Jemi 18/5-24	0570 IV	- Tambahkan kritikan Sistem Kepuasan Respon dari tokoh Pemas. - Uj. Moriwati. Sd. Uj R2 di ulaz. - PPLK Kurva - Uj. F. Tambahkan kritikan Pengujian. - Pcc. - Langkah ke endo V		
Rabu 21/5-24	0570 IV			

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I



Romsa Endrekson, S.P., M.M
NIDN. 0213057202



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Erik Extrada
NIM : 2022110087
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dealer MPM Honda Prabumulih Barat
DOSEN PEMBIMBING I : Romsa Endrekson, S.P., M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Juni 22/5-26	BAB V	- Kesimpulan materi pada jawaban atas permasalahan pada Bab I. - Saran/rekomendasi dari tanggapan responden pada kurir yg memberi saran kritis.		
Juni 25/5-2	BAB V	- AEC - Persiapan Full paper - Artikel Jurnal sem - dan tugas. - persiapan slide - persiapan other is ok		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Romsa Endrekson, S.P., M.M
NIDN. 0213057202



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Erik Extrada
NIM : 2022110087
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dealer MPM Honda Prabumulih Barat
DOSEN PEMBIMBING I : Romsa Endrekson, S.P., M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Jan- 25/6-2	bas V	- Rekomendasi Draft Usa TA. - Rancangan Usa TA.		

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis**


Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I


Romsa Endrekson, S.P., M.M
NIDN. 0213057202



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Erik Extrada
NIM : 2022110087
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dealer MPM Honda Prabumulih Barat.
DOSEN PEMBIMBING I : Rika Fitri Ramayani, S.Kom., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
24/11/2025	Bab I	- Revisi cover judul - Batas, jarak Bab - Format referensi buku dan jurnal - Latar belakang, identifikasi masalah - Manfaat penelitian - Sistematis penulisan		
26/11/2025	Bab I	- Revisi cover judul - cek kembali sistematis penulisan - Rincian rumusan masalah - Manfaat penelitian		
28/11/2025	Bab I	- Referensi pada teks tercantum - Batasan penelitian		

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis**

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Rika Fitri Ramayani, S.Kom., M.M
NUPTK. 2837767668230542



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

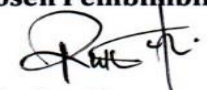
NAMA MAHASISWA : Erik Extrada
NIM : 2022110087
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dealer MPM Honda Prabumulih Barat.
DOSEN PEMBIMBING I : Rika Fitri Ramayani, S.Kom., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
1/2025 12	Bab I	Act Bab I dan lanjutkan Bab II	Rika	
3/2025 12	Bab II	- Periksa Referensi sumber dipaka pd teori - template tabel penelitian terdahulu - Konsep Kerans pemikiran - Hipotesis peneliti - sistematik penulisan	Rika	
8/2025 12	Bab III	- Revisi tambahkan teori-teori meliputi karyawan - Kajian nya - cocokin penulit di Daspus	Rika	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis


Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I


Rika Fitri Ramayani, S.Kom., M.M
NUPTK. 2837767668230542



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Erik Extrada
NIM : 2022110087
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dealer MPM Honda Prabumulih Barat.
DOSEN PEMBIMBING I : Rika Fitri Ramayani, S.Kom., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
16/12/2023	Bab I	Acc Bab I		
18/12/2023	Bab II	- Revisi Bab III - lokasi penelitian - Data Penelitian - Populasi & sampel - Operasional Variabel		
22/12/2023	Bab II	- Acc Bab II lanjut & lengkap		
8/1/2024	Bab III	Acc Ujian & lengkapi lampiran		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Rika Fitri Ramayani, S.Kom., M.M
NUPTK. 2837767668230542



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Erik Extrada
NIM : 2022110087
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dealer MPM Honda Prabumulih Barat.
DOSEN PEMBIMBING I : Rika Fitri Ramayani, S.Kom., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
30/1/2026	Bab IV	- Revisi sesuai template tabel - Revisi pembahasan hasil Karakteristik Responden - uji validitas		
7/2/2026	Bab IV	- Acc Bab IV		
21/2/2026	Bab V	- Revisi kesimpulan		
22/2/2026	Bab V	Acc Bab V Acc uraian		,

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Rika Fitri Ramayani, S.Kom., M.M
NUPTK. 2837767668230542