



Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada CV. Matanova Security Technology

Fika Helmia Husna^{1*}, Jimmy Ignatius², Ageng Pratiwi³

¹⁻³Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBMT, Surabaya, Indonesia

*Penulis korespondensi: husnalempo@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the influence of work motivation and work discipline on employee performance at CV Matanova Security Technology. Human resources are a crucial factor in a company's success, therefore, improving employee performance requires support from strong work motivation and strong work discipline. The research question is how work motivation and work discipline influence employee performance, both partially and simultaneously. The research method used was quantitative. The population in this study was all 70 employees of CV Matanova Security Technology. The sampling technique used was saturated sampling, thus the entire population was included in the study sample. Data collection was conducted through a Google Form questionnaire. The questionnaire instrument was measured using a Likert scale. The results showed that work motivation had a positive and significant effect on employee performance, work discipline had a positive and significant effect on employee performance, and both work motivation and work discipline had a significant simultaneous effect on employee performance. Therefore, the higher the work motivation and work discipline of employees, the higher their performance within the company.*

Keywords: *Employee Performance; Resources; Saturated Sampling; Work Discipline; Work Motivation.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Matanova Security Technology. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam keberhasilan perusahaan, sehingga peningkatan kinerja karyawan perlu didukung oleh motivasi kerja yang baik serta disiplin kerja yang tinggi. Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Matanova Security Technology yang berjumlah 70 responden, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner google form, Instrumen kuesioner diukur menggunakan skala Likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja dan disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan pada perusahaan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; Motivasi Kerja; Sampling Jenuh; Sumber Daya.

1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi yang semakin pesat menuntut perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu bersaing secara kompetitif. Perusahaan berbasis teknologi seperti CV Matanova Technology dituntut untuk memiliki karyawan yang berkinerja tinggi, produktif, serta mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi dan kebutuhan pasar. Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan perusahaan karena berkaitan langsung dengan pencapaian tujuan organisasi (GreatNusa, 2023; Sevina, 2023).

Tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya motivasi kerja dan disiplin kerja. Motivasi kerja menjadi dorongan internal maupun eksternal

yang membuat karyawan bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan tanggung jawab, kreativitas, serta loyalitas terhadap perusahaan (Faizal et al., 2019). Selain itu, penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan (Ananda et al., 2023; Nurhalizah & Oktiani, 2024).

Selain motivasi, disiplin kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan, ketepatan waktu, serta komitmen terhadap standar operasional yang telah ditetapkan. Kurangnya disiplin dapat menyebabkan keterlambatan pekerjaan, penurunan kualitas hasil kerja, serta tidak tercapainya target perusahaan. Disiplin kerja yang baik terbukti mampu meningkatkan efektivitas kerja serta mendukung pencapaian kinerja optimal (Ananda et al., 2023; Nurhalizah & Oktiani, 2024).

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas sumber daya manusia agar mampu mencapai tujuan perusahaan secara efektif. Sumber daya manusia merupakan aset penting yang berperan dalam menjalankan seluruh aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian target perusahaan. Kinerja karyawan yang baik tidak hanya berdampak pada peningkatan produktivitas, tetapi juga berpengaruh terhadap daya saing dan keberlangsungan perusahaan dalam jangka panjang (GreatNusa, 2023).

Berdasarkan fenomena yang sering terjadi pada perusahaan berkembang, masih ditemukan beberapa permasalahan seperti keterlambatan karyawan, kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, serta belum optimalnya pencapaian target kerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja perlu dikelola dengan baik agar mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Tabel 1. Data Kehadiran Karyawan (6 Bulan Terakhir).

BULAN	JUMLAH KARYAWAN	TERLAMBAT	TIDAK HADIR
SEPTEMBER	70	15%	2%
OKTOBER	70	25%	15 %
NOVEMBER	70	18%	10 %
DESEMBER	70	20%	17%
JANUARI	70	22%	19%
FEBRUARI	70	25%	22%

Data menunjukkan tingkat keterlambatan yang masih fluktuatif dan cenderung meningkat pada bulan tertentu (Sumber : dari data hrd cv matanova)

Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Matanova Security Technology, sehingga hasil penelitian dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan manajemen dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia

2. KAJIAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Secara etimologis, motivasi berasal dari kata *movere* (bahasa Latin) yang berarti “menggerakkan”. Dalam konteks organisasi, motivasi kerja merupakan dorongan yang menyebabkan seseorang berperilaku, bekerja secara aktif, dan berusaha mencapai tujuan tertentu. Kesimpulan dari motivasi kerja merupakan faktor pendorong utama yang menentukan tinggi rendahnya kinerja seseorang dalam organisasi. Motivasi tidak hanya berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan, tetapi juga harapan, penghargaan, serta kesempatan berkembang. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan sistem yang mampu menumbuhkan motivasi kerja secara berkelanjutan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berhubungan langsung dengan kepatuhan karyawan terhadap aturan dan standar perusahaan. Secara umum, disiplin kerja dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Kinerja Karyawan

Capaian atas pekerjaan yang sudah dilaksanakan oleh seorang karyawan, baik dalam bentuk fisik ataupun nonfisik disebut Kinerja (Eko, 2015). Kinerja juga bisa diartikan selaku perolehan kerja serta perilaku yang sudah diraih dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab di periode tertentu (Kasmir, 2016). Berlandaskan Mangkunegara (2019), kinerja ialah hasil pekerjaan yang diperoleh dengan cara kualitas serta kuantitas oleh karyawan dalam menjalankan tugas yang menjadi kewajibannya.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan menguji pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui pengukuran data numerik dan analisis statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Matanova Security Technology yang berjumlah 70 orang, dan seluruhnya

dijadikan sampel menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode *sampling jenuh* (sensus), sehingga semua anggota populasi terlibat sebagai responden. Subjek penelitian adalah karyawan perusahaan, sedangkan objek penelitian meliputi variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian dilaksanakan di CV Matanova Security Technology Surabaya pada periode April hingga Juni 2026. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup berbasis Google Form dengan skala Likert 4 poin tanpa pilihan netral untuk mendorong ketegasan jawaban responden. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator teoritis masing-masing variabel, yaitu motivasi kerja (tanggung jawab, semangat kerja, disiplin, dan inisiatif), disiplin kerja (kehadiran, ketaatan, kepatuhan standar, dan tanggung jawab), serta kinerja karyawan (kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif). Data yang digunakan terdiri dari data primer dan sekunder, kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, serta pengujian hipotesis untuk mengetahui hubungan antar variabel.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.84043602
Most Extreme Differences	Absolute		.081
	Positive		.072
	Negative		-.081
Test Statistic			.081
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.291
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.279
		Upper Bound	.302

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

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

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas.

Sumber: Hasil Olah Data memakai SPSS, 2026.

Berlandaskan Gambar , nilai signifikansi sebesar 0,291 ($> 0,05$) menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal, sehingga salah satu asumsi klasik regresi terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.818	3.793		2.589	.012		
	MOTIVASI KERJA	.811	.125	.626	6.500	<.001	.783	1.277
	DISIPLIN KERJA	.210	.125	.162	1.681	.097	.783	1.277

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Gambar 2. Hasil Uji Multikolinearitas.*Sumber: Hasil Olah Data memakai SPSS, 2026.*

Berdasarkan Gambar 2, seluruh variabel independen memiliki VIF < 10 dan toleransi > 0,10, sehingga model bebas multikolinearitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.818	3.793		2.589	.012
	MOTIVASI KERJA	.811	.125	.626	6.500	<.001
	DISIPLIN KERJA	.210	.125	.162	1.681	.097

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Gambar 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.*Sumber: Hasil Olah Data memakai SPSS, 2026.*

Berikut ialah hasil perhitungan persamaan regresi linier berganda:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 9,818 + 0,881 X_1 + 0,210 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan X₁ = Motivasi Kerja

X₂ = Disiplin Kerja

α = Konstanta

β₁ = Koefisien regresi Motivasi Kerja

β₂ = Koefisien regresi Disiplin Kerja

ε = Error

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan IBM SPSS, diperoleh konstanta sebesar 9,818, koefisien regresi motivasi kerja 0,881, dan koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,210.

Nilai konstanta sebesar 9,818 menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja dan disiplin kerja bernilai tetap, maka kinerja karyawan berada pada angka 9,818. Nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0,881 menunjukkan arah pengaruh positif. Artinya, semakin baik motivasi kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,210 menunjukkan arah pengaruh positif. Artinya, semakin baik disiplin kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Uji Koefisien Korelasi (R) serta Koefisien Determinasi (r^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716 ^a	.513	.498	1.86770

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Gambar 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi.

Sumber: Hasil Olah Data memakai SPSS, 2026.

- Nilai R sebesar 0,716 menunjukkan adanya korelasi 71,6% antara Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dan hasilnya dinyatakan kuat.
- Nilai R Square sebesar 0,513 berarti 51,3% variasi Kinerja Karyawan dijelaskan oleh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dan sisanya 48,7% dipengaruhi oleh variabel lain.
- Nilai Adjusted R Square sebesar 0,498 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama menjelaskan 49,8% variasi Kinerja Karyawan setelah disesuaikan jumlah variabel bebas.
- Karena variabel independen lebih dari satu, nilai Adjusted R Square dipilih untuk interpretasi, yaitu 49,8%.
- Standard Error of the Estimate sebesar 1,867 menunjukkan rata-rata kesalahan prediksi model terhadap Kinerja Karyawan sekitar $\pm 1,867$ satuan.

Uji Statistik T

Motivasi Kerja (X_1) kepada Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12.899	3.365		3.833	<.001
	MOTIVASI KERJA	.909	.112	.702	8.123	<.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Gambar 5. Hasil Uji Statistik T X_1 kepada Y .

Sumber: Hasil Olah Data memakai SPSS, 2026.

$$T_{\text{Gambar}} = t(a/2 : n-k-1) = t(0,05/2 : 70-2-1) = 0,025 : 67 = 1,995$$

Hasil uji Motivasi Kerja (X1) menunjukkan sig. 0,001 < 0,05 dan t hitung 8,123 > t Gambar 1,995, sehingga Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Matanova Security Technology.

Disiplin Kerja (X2) kepada Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.321	4.022		5.799	<,001
	DISIPLIN KERJA	.589	.140	.454	4.200	<,001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Gambar 6. Hasil Uji Statistik T X2 kepada Y.

Sumber: Hasil Olah Data memakai SPSS, 2025.

$$T_{\text{Gambar}} = t(a/2 : n-k-1) = t(0,05/2 : 70-2-1) = 0,025 : 67 = 1,995$$

Hasil uji Disiplin Kerja (X2) menunjukkan sig. 0,001 < 0,05 dan t hitung 4,200 > t Gambar 1,995, sehingga Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Matanova Security Technology.

Uji Statistik F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	246.226	2	123.113	35.293	<,001 ^b
	Residual	233.717	67	3.488		
	Total	479.943	69			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA

Gambar 7. Hasil Uji Statistik F.

Sumber: Hasil Olah Data memakai SPSS, 2025.

Berdasarkan Gambar 7, nilai F hitung (35,293) > F Gambar (6,79) dan sig. 0,001 < 0,05, sehingga Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan CV Matanova Security Technology.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Matanova Security Technology.

Berlandaskan hasil analisis deskriptif, sebagian besar responden mayoritas berusia 26 hingga 35 tahun (41,4%). Kondisi ini mengindikasikan bahwa karyawan CV Matanova Security Technology umumnya berada dalam rentang usia produktif dan memiliki peluang untuk berkembang lebih lanjut. Selain itu, seluruh karyawan tinggal di Surabaya, mayoritas responden dari posisi Admin Penjualan (54,3%), yang mencerminkan bahwa perusahaan banyak merekrut karyawan dengan posisi Admin Penjualan.

Hasil persepsi karyawan terhadap budaya kerja di CV Matanova Security Technology menunjukkan kategori baik. Hal ini terlihat dari pernyataan pada item X1.5 dengan pernyataan “Saya selalu mematuhi aturan dan prosedur perusahaan saat bekerja” sebanyak 62 responden yang menyatakan sangat setuju.

Pengujian instrumen penelitian juga memperlihatkan kualitas instrumen yang memadai. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung tertinggi, yakni 0,573 melampaui r Gambar sebesar 0,235, terutama pada pernyataan “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan,” sehingga instrumen penelitian dikategorikan valid. Selain itu, uji reliabilitas memperoleh nilai Cronbach’s alpha sebesar 0,655 ($> 0,60$), yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian ini sangat reliabel dan sesuai digunakan untuk pengumpulan data.

Berdasarkan uji t , nilai t hitung Motivasi kerja yaitu $8,123 > t$ Gambar, dan nilai signifikansinya $0,001 < 0,05$. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa Motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan CV Matanova Security Technology. Dengan kata lain, semakin baik Motivasi kerja yang dibangun dan dikembangkan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa pengembangan motivasi kerja merupakan faktor strategis yang harus diperhatikan untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan secara berkesinambungan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Matanova Security Technology

Berlandaskan hasil analisis deskriptif, sebagian besar responden mayoritas berusia 26 hingga 35 tahun (41,4%). Kondisi ini mengindikasikan bahwa karyawan CV Matanova Security Technology umumnya berada dalam rentang usia produktif dan memiliki peluang untuk berkembang lebih lanjut. Selain itu, seluruh karyawan tinggal di Surabaya, mayoritas responden

dari posisi Admin Penjualan (54,3%), yang mencerminkan bahwa perusahaan banyak merekrut karyawan dengan posisi Admin Penjualan.

Berlandaskan persepsi karyawan terhadap disiplin kerja, hasilnya tergolong baik. Dapat dilihat dari pernyataan pada item X2.1 dengan pernyataan “saya selalu datang kerja tepat waktu sesuai jadwal kerja” sebanyak 60 responden yang menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa pernyataan “saya bertanggung jawab penuh atas setiap tugas yang yang di berikan,” memiliki nilai r hitung tertinggi sebesar 0,512, lebih besar dari r Gambar 0,235 sehingga dapat dinyatakan valid. Selain itu, instrumen penelitian ini juga menunjukkan reliabilitas yang baik, dibuktikan oleh nilai Cronbach's alpha 0,667 ($> 0,60$), sehingga instrumen tersebut sangat andal untuk digunakan.

Selanjutnya, hasil uji t mengindikasikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Matanova Security Technology. Hal ini didukung oleh nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 serta nilai t hitung 4,200 yang melebihi t Gambar 1,995. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan dapat diterima. Temuan ini memperkuat bahwa pemberian Disiplin Kerja yang adil dan bersaing memainkan peran krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan kata lain, penerapan kebijakan Disiplin Kerja yang baik dan adil merupakan faktor kunci dalam memotivasi karyawan agar lebih produktif dan berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Matanova Security Technology

Berdasarkan hasil analisis, Motivasi kerja dan Disiplin Kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Matanova Security Technology. Hal ini didukung oleh hasil uji hipotesis simultan (Uji F) yang menunjukkan bahwa nilai F hitung 35,293 lebih besar dari F Gambar dan nilai signifikansinya $0,007 < 0,05$. Temuan ini memperkuat bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja sama-sama berperan penting dan saling melengkapi dalam memengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Berlandaskan hasil analisis deskriptif, sebagian besar responden mayoritas berusia 26 hingga 35 tahun (41,4%). Kondisi ini mengindikasikan bahwa karyawan CV Matanova Security Technology umumnya berada dalam rentang usia produktif dan memiliki peluang untuk berkembang lebih lanjut. Selain itu, seluruh karyawan tinggal di surabaya, mayoritas responden dari posisi Admin Penjualan (54,3%), yang mencerminkan bahwa perusahaan banyak merekrut karyawan dengan posisi Admin Penjualan.

Dalam usia produktif dan sudah cukup memahami lingkungan kerja, sehingga penerapan motivasi kerja yang baik serta pembekalan disiplin kerja yang sesuai dapat secara nyata meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, berdasarkan uji instrumen, instrumen pengukuran untuk motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja terbukti valid dan reliabel untuk digunakan.

CV Matanova Security Technology perlu memperkuat motivasi kerja positif sekaligus memastikan bahwa penerapan disiplin kerja dilaksanakan secara adil dan sesuai kontribusi karyawan.

Secara keseluruhan, pembahasan ini menegaskan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan dua faktor strategis yang secara bersama-sama berperan dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Dengan memperhatikan dan mengelola kedua faktor tersebut secara berkesinambungan, perusahaan berpeluang menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi secara lebih optimal.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Matanova Security Technology, yang dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 8,132 lebih besar dari t Gambar 1,995 serta nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05. Disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 4,200 lebih besar dari t Gambar 1,995 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Selain itu, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai f hitung sebesar 35,293 lebih besar dari f Gambar 6,79 dengan nilai signifikansi 0,007 lebih kecil dari 0,05.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut. Bagi perusahaan, CV Matanova Security Technology disarankan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian penghargaan, bonus, promosi jabatan, maupun apresiasi atas kinerja yang baik agar karyawan semakin bersemangat dalam bekerja. Selain itu, perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan kedisiplinan kerja dengan menerapkan aturan yang jelas, pengawasan yang efektif, serta pemberian sanksi dan penghargaan secara adil. Perusahaan juga sebaiknya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif serta memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan secara berkala agar kinerja

karyawan semakin optimal. Bagi karyawan, diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja dari dalam diri dengan memiliki tanggung jawab dan semangat kerja yang tinggi, menjaga disiplin kerja seperti datang tepat waktu dan mematuhi aturan perusahaan, meningkatkan kerja sama dan komunikasi antar rekan kerja, serta terus mengembangkan kemampuan dan kompetensi kerja. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja, menggunakan jumlah sampel yang lebih besar agar hasil penelitian lebih akurat, menerapkan metode penelitian yang berbeda seperti kualitatif atau *mixed method*, serta melakukan penelitian pada sektor atau perusahaan yang berbeda untuk menguji konsistensi hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Alief Rakhman. (2022). *Pengertian uji validitas dan reliabilitas + rumusnya (terlengkap)*. <https://rakhman.net/ilmu-pengetahuan/uji-validitas-dan-reliabilitas/> (Diakses 26 Maret 2026).
- Ananda, F., Handaru, A. W., & Wolor, C. W. (2023). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan*, 3(3).
- Faizal, R., Sulaeman, M., & Yulizar, I. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal eBA*, 5(1).
- GreatNusa. (2023). *Kinerja karyawan: Pengertian, indikator, dan faktor yang mempengaruhinya*. <https://greatnusa.com/article/kinerja-karyawan> (Diakses 22 Februari 2026).
- HebohSEO. (2024). *Uji-t satu sampel: Pengertian, rumus, dan contoh*. <https://stats-learn.com/id/uji-t-satu-sampel-pengertian-rumus-dan-contoh/> (Diakses 26 Maret 2026).
- Jinan, R. S. (2023). *7 contoh hipotesis penelitian dan cara membuatnya*. <https://tirto.id/contoh-hipotesis-penelitian-dan-cara-membuatnya-g16g> (Diakses 26 Maret 2026).
- Laili. (2023). *Mengenal uji F dan uji T dalam penelitian kuantitatif*. <https://tambahpinter.com/uji-f-uji-t/> (Diakses 27 April 2026).
- Muthmainnah, H. (2024). *Memahami metode penelitian kuantitatif: Jenis, langkah, dan contoh*. <https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-7550319/memahami-metode-penelitian-kuantitatif-jenis-langkah-dan-contoh> (Diakses 27 April 2026).
- Nanda, S. (2024). *Metode penelitian kuantitatif: Pengertian, jenis & contoh*. <https://www.brainacademy.id/blog/penelitian-kuantitatif> (Diakses 23 Februari 2026).
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(3), 197–207. <https://doi.org/10.6241/jibema.v1i3>
- Rina, H. (2023). *Pengertian regresi linier berganda, cara menghitung, dan contohnya*. <https://penelitianilmiah.com/regresi-linier-berganda/> (Diakses 27 April 2026).

- Salsabila, D. (2025). *Teknik pengumpulan data kuantitatif: Pengertian dan jenisnya*. <https://jakarta.penerbitdeepublish.com/teknik-pengumpulan-data-kuantitatif/> (Diakses 22 Februari 2026).
- Sevina, P. A. (2023). *Kinerja karyawan: Definisi, jenis, faktor, indikator kinerja pegawai*. <https://www.talenta.co/blog/kinerja-karyawan-dan-faktor-faktor-yang-memengaruhinya/> (Diakses 22 Februari 2026).
- Syahnaa Hanum. (2023). *Cara membuat kerangka teoritis*. <https://rintiksedu.id/cara-membuat-kerangka-teoritis/> (Diakses 2 April 2026).
- Syahya Rembulan. (2024). *7 teknik analisis data kuantitatif dan langkah-langkahnya*. <https://arkademi.com/blog/teknik-analisis-data-kuantitatif/> (Diakses 23 Februari 2026).