ECOTECHNOPRENEUR: Journal Economics Technology & Entrepreneur

http://azramedia-indonesia.azramediaindonesia.com/index.php/ecotechnopreneur/index
DOI : https://doi.org/10.62668/ecotechnopreneur.v4i04.2041
Email : info@azramediaindonesia.com

Open Access

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SELAT BUTON

Husnah Katjina*[1], Rabiyatul Jasiyah[2], Suriadi[3]
[1,2,3] Universitas Muhammadiyah Buton, Indonesia
*Corresponding Author: kususna055@gmail.com

Info Article
Received :
01 Oktober 2025
Revised :
04 November 2025
Accepted :
01 Desember 2025
Publication :
30 Desember 2025

Keywords:
Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance.
Kata Kunci:
Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Licensed Under a
Creative Commons Attribution 4.0 International License

Abstract: *This study aims to examine the effect of work discipline and work motivation on employee performance at PT Selat Buton. The sample in this study consisted of 38 employees. This research employed a descriptive quantitative method. Data were collected using question aires, with responses measured using a Likert scale. The data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS software. The results indicate that work discipline has a significant effect on employee performance. The t-test results show that work motivation significantly influences employee performance, with a t-value of 3.149, which is greater than the t-table value of 1.688, and a significance level of 0.003, which is lower than 0.05 (0.003 < 0.05). In addition, the t-test results demonstrate that work discipline significantly affects employee performa nce, with a t-value of 6.637, which is greater than the t-table value of 1.688, and a significance level of 0.000, which is lower than 0.05 (0.000 < 0.05), the F-test results show that work discipline and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance, with an F-value of 22.147, which is greater than the F-table value of 3.27, and a significance level of 0.000, which is lower than the confidence level of 0.05. Therefore, the hypotheses proposed in this study are accepted.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Selat Buton. Sampel dalam penelitian sebanyak 38 karyawan. Penelitian ini mengunakan metode deskriptif kuantitatif. Metode pengumpulan data mengunakan kusioner dengan alat pengukuran jawaban kusioner mengunakan Skala Likers. Metode analisis data yang digunakan regresi linear berganda serta alat bantu SPSS. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan sebesar 3,149 > t tabel sebesar 1,688 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 (0,003<0,05), Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji t untuk menunjukkan signifikansi pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 6,637 > t tabel sebesar 1,688 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (0,000<0,05), Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji signifikansi dari hasil statistik uji F hitung sebesar 22,147 > F tabel sebesar 3,27 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf kepercayaan 0,05 sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

INTRODUCTION

Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektifitas kerja, karena orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Dalam upaya untuk mempercepat tercapainya tujuan perusahaan diperlukan disiplin kerja karyawan yang baik. Seperti yang ditunjukkan oleh (Hasibuan, 2017) disiplin adalah kesadaran dan kesiapan individu untuk tunduk pada semua pedoman organisasi dan praktik normal yang relevan. Sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang ideal, jika disiplin kerja para karnyawannya rendah. Disiplin kerja representatif yang besar menggambarkan kewajiban mengenai usaha yang diturunkan kepadanya. Disiplin kerja dapat menjadi ukuran kualitas karyawan yang terdapat dalam perusahaan.

Disiplin juga merupakan suatu hal yang penting di dalam perusahaan, karena di dalam menjalankan setiap aktifitas atau kegiatan sehari-hari, disiplin kerja sangat perlu agar para karyawan dapat memenuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Upaya dalam memberikan disiplinan tersebut pada dasarnya merupakan suatu upaya dalam meningkat kinerja karyawan pada perusahaan. PT. Selat Buton adalah perusahaan yang bergerak di bidang petani Mutiara, dimana perusahaan ini adalah penghasil mutiara Mabe yang berbentuk lonjong atau setengah bundar, atau dikenal dengan Mutiara Blister. Mutiara tersebut tumbuh dengan memanfaatkan Kerang Pleria penguin sebagai induknya, berbeda dengan mutiara pada lazimnya yang berbentuk bundar.

PT. Selat Buton mempunyai tugas salah satunya adalah melayani konsumen pembelian mutiara baik, dari masyarakat lokal maupun masyarakat dari manca negara dengan harapan agar produk mutiara yang dihasilkan dapat dikenal oleh seluruh masyarakat di Indonesia maupun di Luar Negeri. PT. Selat Buton dalam memperkenal kan hasil Mutiaranya tentunya mengandalkan sumber daya yang ada di Perusahaannya, karena sumber daya manusia adalah salah satu pengerak dalam mencapai kemajuan dalam perusahaan, olehnya itu perusahaan PT. Selat Buton sangat menerapkan kedisiplinan para karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, dengan kualitas yang baik.

Pimpinan PT. Selat Buton, memberikan apresiasi bagi karyawan yang disiplin dengan memberikan motivasi, seperti memberikan dukungan bagi karyawan yang berprestasi untuk dipromosikan kejenjang yang lebih tinggi sesuai dengan hasil kerjanya, dengan tujuan agar para karyawan terdorong untuk mentaati peraturan yang telah diterapkan oleh PT. Selat Buton, sesuai kebijakan perusahaan. Pimpinan PT. Selat Buton

sudah menjalankan fungsinya dengan baik, dengan memberikan dorongan agar karyawan bisa berkontribusi terhadap perusahaan, dengan menjalin hubungan antara atasan dengan bawahan, agar tercipta lingkungan kerja yang harmonis, serta memberikan petunjuk demi kelancaran pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Namun berdasarkan pengamatan peneliti, di PT. Selat Buton, masih banyak pelanggaran yang dilakukan oleh para karyawan, yaitu peraturan untuk jam masuk kantor pukul 8.00 dan pulang pkl 4.30, belum sepenuhnya dilakukan, dimana masih terdapat beberapa karyawan yang sering terlambat masuk, dan pulang lebih cepat, sehingga jika ada pelanggan (pembeli) yang datang untuk melakukan transaksi pembelian harus menunggu beberapa menit, bahkan harus membuat janji terlebih dahulu, karena petugas yang melayani kepentingan para pelanggan datangnya terlambat. belum lagi ada karyawan yang izin demi kepentingan keluarga, atau yang sakit, ini sangat berdampak terhadap perkembangan perusahaan.

Berdasarkan pada latar belakang tersebut diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Selat Buton Sulawesi Tenggara. Adapun rumusan dalam penelitian ini adalah : 1). Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Selat Buton?. 2). Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Selat Buton ? 3). Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Selat Buton Adapunyang menjadi rumuskan dalam dalam penelitian ini adalah: 1).Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Selat Buton. 2). Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Selat Buton. 3). Untuk mengatahui apakah disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Selat Buton.

METHOD

Penelitian ini dilakukan pada PT. Selat Buton yang beralamat di Palabusa Kecamatan Bunggi Kota Baubau. Menurut Sugiyono (2019:48), menyatakan bahwa populasi didefinisikan sebagai area generalisasi yang terdiri dari: objek/subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang dipilih oleh penelitian untuk dipelajari. Yang menjadi Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Selat Buton yang berjumlah 38 orang karyawan, sedangkan sampelnya adalah karyawan PT. Selat Buton sebanyak 38 orang. Menurut Sugiyono (2019:295) Jenis data terbagi atas 2 dibagian yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatuf adalah data yang berbentuk kata,

kalimat atau gambar. Data Kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan atau scoring. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data kuantitatif yang berbentuk angka-angka seperti jawaban dari kusioner dan data yang relevan dengan penelitian ini..

Metode Pengumpulan Data dalam penelitian ini yaitu Observasi dimana penelitian mengadakan penyelidikan, pengamatan langsung terhadap fenomena subjek yang diteliti. Angket atau kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan responden untuk diberi jawaban dan untuk mengukur jawaban yang diberikan mengunakan alat pengukuran skala likers, dan Dokumentasi yaitu Dokumentasi biasa berbentuk tulis, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Metode analisis data penelitian Analisis regresi linier berganda dengan alat bantu IBM Statistical product and service solutions (SPSS) Statistics version 21, Adapun rumus regresi linear berganda menurut Sugiyono (2018:5) adalah sebagai berikut :

Y=a+b1X1+b2X2+e

RESULTS AND DISCUSSION

Results

Untuk melihat Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Selat Buton sksn dibahas pada bab dibawah ini. Uji Validitas Hasil dari pengujianya menampilkan setiap butiran pernyataanya valid serta mencukupi kriteria validasi data. Di beri fakta dari R hitung yang > r Tabel. Diasumsikan bila datanya mencukupi kriteria serta sah dipakai menjadi alat pengukuran.

Uji Intrumen Data

Uji Validitas. Uji Validitas Hasil dari pengujianya menampilkan setiap butiran pernyataanya valid serta mencukupi kriteria validasi data. Di beri fakta dari R hitung yang > r Tabel. Diasumsikan bila datanya mencukupi kriteria serta sah dipakai menjadi alat pengukuran.

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X_1)

Pernyataan	Correceted item total Correlation (r_{hitung})	rtabel	Sigma	Keterangan
X.1	0.494	0.320	0.002	Valid
X.2	0.427	0.320	0.007	Valid
X.3	0.623	0.320	0.000	Valid
X.4	0.405	0.320	0.012	Valid
X.5	0.482	0.320	0.002	Valid

Sumber : Data diolah 2025.

Tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki kriteria valid untuk semua item pernyataan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan memiliki koefisien validitas yang lebih besar dari r-tabel 0.320.

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X_2)

Pernyataan	Correceted itemTotal Correlation (r_{hitung})	rtabel	Sigma	Keterangan
X.1	0.810	0.320	0.000	Valid
X.2	0.876	0.320	0.000	Valid
X.3	0.850	0.320	0.000	Valid
X.4	0.885	0.320	0.000	Valid
X.5	0.805	0.320	0.000	Valid

Sumber: Data diolah 2025

Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) memiliki kriteria valid untuk semua item pernyataan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan memiliki koefisien validitas yang lebih besar dari r-tabel 0.320.

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Correceted item total Correlation (r_{hitung})	rtabel	Sigma	Keterangan
Y.1	0.810	0.320	0.000	Valid
Y.2	0.876	0.320	0.000	Valid
Y.3	0.850	0.320	0.000	Valid
Y.4	0.885	0.320	0.000	Valid
Y.5	0.805	0.320	0.000	Valid

Sumber: Data diolah 2025

Uji Validitas menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki kriteria valid untuk semua item pernyataan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan memiliki koefisien validitas yang lebih besar dari r-tabel 0,320. b). **Hasil Uji Reliabilitas.**. Suatu variabel dapat dikatakan realibel jika memberikan *cronbach alpha* lebih besar dari 0 > 0.60. Maka peneliti mendapatkan hasil uji sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Normally	Keterangan
Disiplin Kerja	0.639	≥ 0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0.808	≥ 0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.789	≥ 0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah 2025

Hasil uji reliabilitas menunjukan bahwa kedua variabel yaitu Disiplin Kerja dan Motivasi kerja koefisien alpha yang cukup besar yaitu di atas 0.60, maka dapat disimpulkan bahwa

semua konsep pengukuran masing- masing variabel dari kuesioner adalah reliabel, dan layak digunakan sebagai alat ukur persepsi yang baik di Perusahaan PT. Selat Buton.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas**.** Pengujian normalitas ini dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorof-Smirnov Test*. Pengujian data berdistribusi normal jika nilai Sig. (2-tailed) yang dihasilkan lebih besar dari nilai alpha yaitu sebesar 0,05. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada tabel 4.5 di bawah ini.

Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Disiplin Kerja	Motivasi	Kinerja Karyawan
N		38	38	38
Normal Parameters[a,b]	Mean	21.26	21.37	19.00
	Std. Deviation	1.408	2.624	2.800
Most Extreme Differences	Absolute	.157	.154	.113
	Positive	.157	.109	.078
	Negative	-.147	-.154	-.113
Kolmogorov-Smirnov Z		.969	.949	.698
Asymp. Sig. (2-tailed)		.304	.328	.715
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				

Sumber: Data Primer (diolah) 2025

Hasil perhitungan SPSS, untuk variabel Disiplin Kerja Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,304 > 0,05, sehingga variabel tersebut dapat dianggap berdistribusi normal. Selanjutnya untuk variabel Motivasi Kerja Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,328 > 0,05 dan untuk variabeL Y Kinerja Karyawan Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,715 > 0,05, sehingga variabel tersebut dapat dianggap berdistribusi normal. yang juga menunjukkan bahwa variabel tersebut berdistribusi normal. b). Uji Heterokedastisitas**.** dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians antara pengamatan satu dengan pengamatan lainnya dengan menggunakan Uji Glejser. Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.6 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.563	4.022		-.389	.700
	Disiplin Kerja	.155	.144	.195	1.077	.289
	Motivasi Kerja	-.012	.077	-.028	-.157	.876
a. Dependent Variable: Abs_Res						

Sumber: Data Primer (diolah) 2025

Hasil Uji heterokedastisitas diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel Disiplin Kerja adalah 0,289 lebih besar dari 0,05 dan variabel Motivasi Kerja adalah 0,876 lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil uji tersebut menunjukkan bahwa semua nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05, sehingga tidak terjadi gejala heterokedastisitas pada variabel-variabel tersebut. c) Uji Multikolinearitas**.** bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Apabila nilai VIF lebih dari 10 dan nilai tolerance kurang dari 0,10, maka terjadi multikol ineritas. Dan sebaliknya, apabila nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,10, maka tidak terjadi multikolineritas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.972	6.844		2.334	.000		
	Disiplin Kerja	.770	.244	.387	3.149	.003	.834	1.199
	Motivasi Kerja	.871	.131	.816	6.637	.000	.834	1.199
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber: Data Primer (diolah) 2025

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, hasil uji multikolineritas diketahui bahwa antar variabel bebas tidak terjadi multikolineritas, karena hasil perhitungan nilai tolerance dari tiap variabel bebas menunjukkan hasil lebih 0,10 dan hasil perhitungan nilai VIF kurang dari 10. Variabel Disiplin Kerja nilai tolerance sebesar 0,834 dan nilai VIF sebesar 1,199 dan variabel Motivasi Kerja nilai tolerance sebesar 0,834 dan nilai VIF sebesar 1.199, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolineritas pada antar variabel bebas dalam model regresi ini.

Uji Regresi Linear Berganda.

Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linea r Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.972	6.844		2.334	.000
	Disiplin Kerja	.770	.244	.387	3.149	.003
	Motivasi Kerja	.871	.131	.816	6.637	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data Primer (diolah) 2025

Berdasarkan hasil Uji regresi linear pada tabel 4.8 diperoleh hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa, pada kolom β nilai *Constant* (konstanta) sebesar 15,972 sedangkan nilai disiplin kerja yaitu 0,770 dan nilai motivasi kerja yaitu 0,871 Jika dimasukkan ke dalam rumus persamaan regresi linear berganda menjadi: Y = 15,972 + 0,770X1 + 0,871 X2. Persamaan di atas menunjukkan bahwa :1 Hasil uji signifikansi dari hasil statistik uji t hitung sebesar 3,149 > t tabel sebesar 1,688 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 (0,003<0,05), maka hipotesis yang menyatakan bahwa "Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Selat Buton diterima". Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Selat Buton berdasarkan uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa Hasil uji signifikansi dari hasil statistik uji t hitung sebesar 6,637 > t tabel sebesar 1,688 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (0,000<0,05), maka hipotesis yang menyatakan bahwa "Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PT. Selat Buton. "diterima".

Hasil U ji Statistik F.

Uji Fbertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 4.9 Hasil Uji Statistik F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	161.996	2	80.998	22.147	.000[b]
	Residual	128.004	35	3.657		
	Total	290.000	37			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja						

Sumber: Data Primer (diolah) 2025

Hasil uji F untuk semua variabel independen terhadap variabel dependen menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perusahaan PT. Selat Buton, dengan nilai F hitung sebesar 22,147 > F tabel sebesar 3,27 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf kepercayaan 0,05 sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima".

Uji Koefisien Determinasi (R2).

Hasil perhitungan koefisien determinasi model regresi dapat dilihat pada tabel 4.10.

Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747[a]	.559	.533	1.912
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data Primer (diolah) 2024

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) pada tabel 4.10 dapat diketahui besarnya adjusted R square adalah 0,533. Hal ini berarti bahwa variabel bebas yaitu Disiplin Kerja dan motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini juga dapat menjelaskan pola pergerakan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan sebesar 53,3%, sedangkan sisanya yaitu 46,7% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

Discussion

Berdasarkan analisis regresi linear berganda ditemukan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Selat Buton. Hasil uji t menunjukkan signifikansi pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 3,149 > t tabel sebesar 1,688 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 (0,003<0,05), maka hipotesis yang menyatakan bahwa " Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Selat Buton **„**diterima**".** Sedangkan berdasarkan analisis regresi linear berganda ditemukan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Selat Buton. Hasil uji t menunjukkan signifikansi pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 6,637 > t tabel sebesar 1,688 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (0,000<0,05), maka hipotesis yang menyatakan bahwa **"** Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Selat Buton" diterima**".**

Sedangkan hasil uji koefisien determinasi (R2) yang bertujuan untuk melihat besarnya hubungan antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan, didapat nilai R sebesar 0,747, yang artinya hubungan antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Selat Buton berpengaruh kuat. Kemudian untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas yaitu Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Pada PT. Selat Buton mempengaruhi Kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai Rsquare yaitu sebesar 0,559. Hal ini berarti sebesar 55,9 % Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Selat Buton dapat dipengaruhi oleh Variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja. Selebihnya 44,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji simultan (uji f), dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,005 yang artinya bahwa variabel bebas yakni Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Selat Buton.

CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Selat Buton, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Selat Buton. Hasil uji t untuk menunjukkan signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 3,149 > t tabel sebesar 1,688 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 (0,003<0,05),
2. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Selat Buton. Hasil uji t untuk menunjukkan signifikansi pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 6,637 > t tabel sebesar 1,688 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (0,000<0,05), sedangkan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Selat Buton.
3. Hasil uji signifikansi dari hasil statistik uji F hitung sebesar 22,247 > F tabel sebesar 3,27 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf kepercayaan 0,05 sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

REFERENCES

Afandi, P., & Bahri, S. (2020). THE EFFECT OF LEADERSHIP, WORK MOTIVATION, AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE. Journal of Asian Finance, Economics and Business, 7(11), 1059–1068.

Bangun, W. (2012). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Erlangga.

Bangun, W., & Tanjung, H. (2021). WORK DISCIPLINE AND MOTIVATION AS DETERMINANTS OF EMPLOYEE PERFORMANCE. International Journal of Research in Business and Social Science, 10(4), 134–142.

Darmawan, D. (2018). THE EFFECT OF WORK MOTIVATION, WORK DISCIPLINE, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE. Journal of Management and Business, 7(1), 1–12.

Ghozali, I., & Latan, H. (2015). PARTIAL LEAST SQUARES: KONSEP, TEKNIK DAN APLIKASI DALAM PENELITIAN EMPIRIS. Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia, 19(2), 96–107.

Harlie, M. (2012). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA PEGAWAI. Jurnal Aplikasi Manajemen, 10(4), 860–867.

Hasibuan, M. S. P. (2008). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. PT Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2011). ORGANISASI DAN MOTIVASI: DASAR PENINGKATAN PRODUKTIVITAS. PT Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2020). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. PT Bumi Aksara.

Lestari, E., & Mariyono, J. (2019). THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE. International Journal of Economics, Business and Management Research, 3(5), 19–29.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PERUSAHAAN. PT Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. A. A. P., & Octorend, T. R. (2015). EFFECT OF WORK DISCIPLINE, WORK MOTIVATION AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 5(2), 354–361.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). HUMAN RESOURCE MANAGEMENT (13th ed.). South-Western Cengage Learning.

Nugroho, R., & Setyawati, R. (2020). THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS MEDIATION. Management Analysis Journal, 9(2), 124–133.

Pratama, A., & Wibowo, S. (2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 21(2), 98–107.

Putra, I. G. A. P., & Dewi, A. A. S. K. (2018). THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE. International Journal of Economics, Commerce and Management, 6(5), 647–657.

Rivai, V. (2004). PERFORMANCE APPRAISAL: SISTEM YANG TEPAT UNTUK MENILAI KINERJA KARYAWAN DAN MENINGKATKAN DAYA SAING PERUSAHAAN. PT Raja Grafindo Persada.

Rivai, V., & Sagala, E. J. (2014). EMPLOYEE PERFORMANCE AND MOTIVATION IN ORGANIZATIONAL CONTEXT. International Journal of Human Resource Studies, 4(3), 1–12.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). ORGANIZATIONAL BEHAVIOR (17th ed.). Pearson Education.

Saputra, A., & Wibowo, I. (2021). THE ROLE OF WORK DISCIPLINE IN IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE. Journal of Human Resource Management Research, 2021, 1–10.

Sari, R. N., & Handayani, R. (2020). WORK MOTIVATION AND DISCIPLINE TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE. Journal of Management Development, 39(6), 1–13.

Sugiyono. (2018). METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D. Alfabeta.

Sugiyono. (2019). METODE PENELITIAN KUANTITATIF. Alfabeta.

Sutrisno, E., & Sunarsi, D. (2019). THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE. Scientific Journal of Management Research, 1(3), 1–10.

Widodo, D. S. (2017). INFLUENCE OF MOTIVATION, LEADERSHIP, AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE. Journal of Management and Organizational Studies, 4(1), 45–53.