E-ISSN: 3025-0994
Halaman 134-143
Volume 1 Nomor 3 Tahun 2023

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tifani Nur Adinda[1], Muhamad Azis Firdaus[2], Syahrum Agung[3]

[1,2,3]Program Studi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibn Khaldun Bogor
e-mail: [1]nuradinda0305gmail@gmail.com , [2]azisfirdaus@gmail.com*, [3]syahrumagung17@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Antam Tbk (UIBPEI) Pongkor. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 46 orang karyawan PT. Antam Tbk (UIBPEI) Pongkor, yang kemudian diolah dengan Aplikasi SmartPLS 4.0 dengan metode analisis Structural Equation Modeling (SEM). Hasil yang diperoleh dari pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai original sample sebesar 0.389, T-statistics 3.442 > 1.96, dan P-value 0.001 < 0.05, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil yang diperoleh dari pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai original sample 0.602, T-statistics 5.503 > 1.96, dan P-value 0.000 < 0.05, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil yang diperoleh dari pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja dengan nilai original sample 0.841, T-statistics 6.757, dan P-value 0.000 < 0.05, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja. Hasil yang diperoleh dari pengaruh motivasi kerja melalui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai original sample 0.506, T-statistics 4.194 > 1.96, dan P-value 0.000 < 0.05, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja melalui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja*

Abstract

This research aims to determine the influence of work motivation and work discipline on the performance of PT employees. Antam Tbk (UIBPEI) Pongkor. The research method used in this research is a quantitative method. The data collection technique in this research was carried out by distributing questionnaires to 46 PT employees. Antam Tbk (UIBPEI) Pongkor, which was then processed using the SmartPLS 4.0 application

using the Structural Equation Modeling (SEM) analysis method. The results obtained from the influence of work motivation on employee performance with an original sample value of 0.389, T-statistics 3.442 > 1.96, and P-value 0.001 < 0.05, meaning that there is a positive and significant influence between work motivation and employee performance. The results obtained from the influence of work discipline on employee performance with an original sample value of 0.602, T-statistics 5.503 > 1.96, and P-value 0.000 < 0.05, meaning that there is a positive and significant influence between work discipline on employee performance. The results obtained from the influence of work motivation on work discipline with an original sample value of 0.841, T-statistics 6.757, and P-value 0.000 < 0.05, meaning that there is a positive and significant influence between work motivation and work discipline. The results obtained from the influence of work motivation through work discipline on employee performance with an original sample value of 0.506, T-statistics 4.194 > 1.96, and P-value 0.000 < 0.05, meaning that there is a positive and significant influence between work motivation through work discipline on employee performance.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Performance

LATAR BELAKANG

Manajemen adalah ilmu yang mengatur tentang proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya agar dapat berjalan lebih efektif dan efisien untuk mencapi tujuan tertentu. Sumber daya manusia adalah individu yang produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut handoko dalam jurnal (P, 2014) adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi. pada prinsipnya sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang dapat menentukan tercapai atau tidaknya tujuan suatu perusahaan atau organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan upaya untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas para pekerja. Tujuan perusahaan dapat diraih apabila didukung dengan kinerja yang baik dari karyawan. untuk mendapatkan kinerja yang baik dan lebih produktif sesuai dengan tujuan perusahaan, maka karyawan harus mendapatkan pengarahan yang terstruktur dan efektif dari perusahaan.

Setiap karyawan pasti pernah mengalami kejenuhan dalam menghadapi rutinitas kerja setiap harinya. Rutinitas yang monoton dapat menurunkan semangat dan motivasi kerja yang dimiliki sehingga nantinya akan memberikan dampak yang buruk terhadap kinerja perusahaan. pemberian motivasi kerja pada diri seorang karyawan secara tepat akan menimbulkan semangat, dan dorongan dalam bekerja sehingga hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja.

Motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat yang menggerakan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. motivasi kerja juga merupakan sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun dari luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, intensitas, dan ketekunannya.

Menurut Dermawan (Lusri & Siagian, 2017) motivasi didefinisikan sebagai penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku, maka dapat disimpulkan motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu atau kegiatan yang berlangsung secara sadar yang bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja.Dengan motivasi yang baik maka setiap pegawai yang melakukan pekerjaan akan bersemangat dan senang dalam melakukan pekerjaan, sehingga semakin tinggi semangat dan dorongan untuk bekerja, hal ini juga akan meningkatkan produktivitas kerja.

Motivasi kerja juga merupakan sikap atau mental yang tercipta baik dalam diri sendiri maupun faktor eksternal yang membuat seseorang antusias, takun, dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. seorang pemimpin harus mampu mendorong, dan memberikan semangat yang memotivasi kepada karyawan agar karyawan terus bersemangat dalam bekerja sehingga kinerja dan produktivitas mereka berjalan dengan baik.

Karyawan yang termotivasi akan memberikan usaha terbaiknya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan., sehingga performa mereka dalam bekerja dapat meningkat. Orang yang memiliki motivasi yang tinggi saat bekerjapun tidak akan merasakan kesulitan saat mengerjakan tugas-tugasnya. Ia akan berusaha semaksimal mungkin untuk mendapatkan hasil yang baik. Serta akan selalu berusaha untuk mengembangkan diri dalam pekerjaan. Motivasi juga dapat mendorong karyawan agar lebih terlibat dalam pekerjaan atau kegiatan perusahaannya. Antusiasme tersebut ditunjukan melalui rendahnya angka pengunduran diri, kehadiran mereka yang selalu sempurna, dan hubungan baik antar rekan kerjanya. Sebagai bentuk alasan kenapa motivasi itu sangat penting.

Motivasi yang baik akan berdampak pada pertumbuhan dan perkembangan yang signifikan bagi suatu perusahaan. banyak faktor yang mendorong peningkatan prestasi kerja diantaranya dengan menegakan disiplin kerja, karena keberhasilan suatu organisasi dapat diukur melalui seberapa besarnya kedisiplinan pegawainya. Karena dengan adanya disiplin hal itu akan menjamin terpeliharanya tata tertib di perusahaan.

Disiplin menunjukan suatu sikap hormat yang ada pada diri seorang karyawan terhadap peraturan dan ketetapan yang ada didalam perusahaan. menurut Siagian (Wau, Samalua Waoma, 2021) bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. penerapan disiplin kerja bermanfaat dalam mendidik para karyawan untuk mematuhi

dan menaati peraturan, maupun kebijakan yang ada diperusahaan. Sehingga disiplin kerja sangat penting untuk ditegakan dalam perusahaan.

Disiplin kerja seorang karyawan juga dapat dilihat dari kehadiran dalam bekerja, karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Selain itu selama jam kerja karyawan tidak akan mencuri-curi waktu untuk melakukan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan.

Disiplin kerja yang baik bagi karyawan akan mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. dan dapat memberikan dampak yang baik juga dalam suasana kerja, sehingga akan menambah semangat dalam bekerja. Dengan begitu perusahaan akan menjadi tertib, lancar dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kinerja atau biasa disebut performance, yaitu hasil dari apa yang telah dikerjakan atau prestasi kerja. Namun sebenernya kinerja memiliki makna lebih luas, bukan hanya hasil dari apa yang telah dikerjakan, tetapi juga bagaimana proses pekerjaan tersebut berjalan. Pengertian kinerja menurut Mangkunegaraan (Salam et al., 2021)kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, faktor dari dirinya sendiri dan dari luar. Faktor dari dalam dirinya sendiri adalah pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki, motivasi kerja, kepribadian, sikap, dan perilaku yang mempunyai pengaruh pada kinerja. Faktor dari luar dirinya antara lain gaya kepemimpinan atasan, hubungan antar karyawan, dan lingkungan kerja tempat karyawan bekerja.

Menurut Mardjuni (Syafruddin, 2021) kinerja juga adalah bentuk implementasi dari rencana yang telah disusun dengan mengedepankan kapasitas sumber daya. Kinerja yang baik tidak lepas dari kerja sama antara atasan dan bawahan dalam mejalin hubungan kerja dan memberikan motivasi kepada karyawan agar terciptanya suasana kerja yang harmonis dan disamping itu kepemimpinan atasan di dalam sebuah organisasi perusahaan juga menjadi salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi.

Dengan adanya suatu sistem kepemimpinan yang baik akan sangat berpengaruh dalam proses pelaksanaan kegiatan dalam perusahaan terutama masalah kinerja. Karena sikap seorang pemimpin merupakan suatu bentuk pencegahan untuk mengantisipasi kinerja karyawan yang buruk sehingga kinerja suatu perusahaan dapat menjadi lebih baik lagi.

Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Setiap kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan perkembangan perusahaan adalah wujud dari performa atau kinerja karyawan. dalam hal ini, perusahaan harus bisa memantau kinerja setiap karyawan apakah karyawan tersebut

mampu menjalankan tugasnya atau tidak. Penilaian kinerja ini berperan sangat penting dalam menentukan kerja sama dengan karyawan.

Perusahaan harus menyadari potensi tenaga kerja mereka karena lingkungan bisnis yang semakin kompetitif. Memiliki kinerja karyawan yang tinggi, akan meningkatkan tingkat produktivitas perusahaan dengan demikian akan meningkatkan keuntungan perusahaan. berdasarkan penelitian menurut Naharudin dan Sadegi dalam jurnal (Novriani Gultom & Nurmaysaroh, 2021) membuktikan kinerja karyawan tergantung pada kemauan dan juga keterbukaan karyawan itu sendiri dengan dirinya dan orang lain dalam melakukan pekerjaan. Selanjutnya dia menyatakan adanya kemauan dan keterbukaan karyawan dalam menjalankan tugasnya, dapat meningktakan produktivitas karyawan yang juga berujung pada kinerja.

Dalam observasi yang telah dilakukan masih banyak karyawan yang sering datang terlambat hal ini berarti kurangnya dorongan motivasi dan kedisiplinan sehingga kinerja karyawan belum tercapai secara maksimal. maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. PT. Antam Tbk (UBPE) Pongkor.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif diartikan sebagai penelitian berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau bentuk angka yang kemudian dianalisis dengan menggunakan perhitungan statistika, dari perhitungan statistik tersebut dapat mendeskripsikan suatu objek yang dapat dimunculkan dalam bentuk tabel ataupun grafik. Penelitian ini menggunakan metode analisis SEM (Structural Equation Modeling) dengan pendekatan Partial Least Squares (PLS) dengan bantuan Smartpls 4.0 Variabel penelitian dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Dimana variabel independen adalah motivasi kerja dan disiplin kerja sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan.

2.1. Populasi

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Antam Tbk (UBPE) Pongkor. Karena populasi di perusahaan tak terbatas makan penelitian ini populasinya ditentukan sebanyak 46 karyawan, sehingga penentuan sample kuota sebanyak 46 karyawan.

2.2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data Yang pertama yaitu Observasi, Metode pengumpulan data observasi tidak hanya mengukur sikap dari responden, tetapi juga dapat digunakan untuk merekam berbagai fenomena atau kejadian yang terjadi. Yang kedua Kuisioner, Kuisioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Validitas Covergent (Loading Factor)

XI	***Loading factor***	**X2**	***Loading factor***	**Y**	***Loading factor***
X1.1 < X1	0.919	X2.1 <X2	0.927	Y.1	0.766
X1.2 < X1	0.857	X2.2 < X2	0.811	Y.2	0.889
X1.3 < X1	0.816	X2.3 < X2	0.916	Y.3	0.827
X1.4 < X1	0.771	X2.4 < X2	0.857	Y.4	0.782
X1.5 < X1	0.829	X2.5 < X2	0.851	Y.5	0.857
X1.6 < X1	0.909	X2.6 < X2	0.939	Y.6	0.827
X1.7 < X1	0.879	X2.7 < X2	0.915	Y.7	0.847
X1.8 < X1	0.795	X2.8 < X2	0.906	Y.8	0.734
		X2.9 < X2	0.913	Y.9	08.15
		X2.10 < X2	0.909	Y.10	0.716

Modifikasi model dilakukan dengan menghapus indikator-indikator yang memiliki nilai dibawah 0,60 yaitu indikator X1.9 dan X1.10, pada tabel yang sudah dimodifikasi tersebut menunjukan bahwa semua loading factor memiliki nilai diatas 0,60 sehingga semua variabel sudah tidak ada lagi yang dieliminasi. Maka berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa konstruk telah memenuhi kriteria convergent validity atau bisa dikatakan valid.

3.2. Validitas Covergent (Cross Loading)

	X1	**X2**	**Y**
X1.1	0.919	0.806	0.854
X1.2	0.857	0.745	0.779
X1.3	0.816	0.623	0.705
X1.4	0.771	0.563	0.573
X1.5	0.829	0.613	0.696
X1.6	0.909	0.768	0.833
X1.7	0.879	0.824	0.822
X1.8	0.795	0.707	0.763

X2.1	0.781	0.927	0.843
X2.10	0.774	0.909	0.869
X2.2	0.661	0.811	0.756
X2.3	0.784	0.916	0.843
X2.4	0.747	0.857	0.769
X2.5	0.684	0.851	0.776
X2.6	0.791	0.939	0.882
X2.7	0.736	0.915	0.839
X2.8	0.710	0.906	0.860
X2.9	0.846	0.913	0.876
Y1	0.582	0.703	0.766
Y10	0.602	0.738	0.716
Y2	0.790	0.833	0.889
Y3	0.826	0.720	0.827
Y4	0.786	0.647	0.782
Y5	0.794	0.768	0.857
Y6	0.785	0.722	0.827
Y7	0.766	0.770	0.847
Y8	0.665	0.758	0.734
Y9	0.610	0.837	0.816

Berdasarkan tabel diatas nilai Cross loading untuk variabel X1,X2, dan Y mempunyai nilai rata-rata diatas >0.50. maka dapat dikatakan nilai validitas discriminant cross loading adalah valid.

3.3. Average Variance Extracted (AVE)

Variable	***Cronbach alpha***	***Composite reliability (rho_a)***	***Composite reliability (rho_c)***	***Average variance extracted (AVE)***
X1	*0.944*	*0.950*	*0.953*	*0.720*
X2	*0.972*	*0.974*	*0.976*	*0.802*
Y	*0.940*	*0.942*	*0.949*	*0.652*

Dari tabel diatas menunjukan bahwa nilai variance (AVE) untuk semua konstruk memiliki nilai > 0,50. Maka berdasarkan tabel di atas nilai AVE dapat dinyatakan valid.

3.4. Cronbach Alpha

Variable	**Cronbach alpha**
Motivasi kerja	0.944
Disiplin kerja	0.972
Kinerja karyawan	0.940

Konstruk dapat dikatakan reliable jika nilai Cronbach alpha > 0,70. Dengan demikian berdasarkan tabel diatas bahwa nilai validitas diatas telah memenuhi syarat reliabilitas Cronbach alpha

3.5. Composite Reliability (CR)

Variable	***Composite reability (rho_a)***	***Composite reability (rho_c)***
X1	0.950	0.953
X2	0.974	0.976
Y	0.942	0.949

Konstruk dapat dinyatakan valid jika nilai composite reliability > 0,70 dengan demikian dapat disimpulkan dari tabel diatas bahwa seluruh konstruk telah memenuhi syarat reability berdasarkan composite reability.

3.6. R-Square

	R- Square
Disiplin kerja (X2)	0.708
Kinerja karyawan (Y)	0.909

Dapat dilihat dari tabel diatas nilai R-Square X2 0.708 dan Y 0.909 maka dengan nilai R-Square (X2) 70,8% dan (Y) 90,9% dapat dinyatakan bahwa model tersebut kuat dan dapat menjelaskan suatu variabel.

3.7. Patch Koefisien Mean, T Values dan P Values

Pengaruh variable	***Original sample (O)***	***Sample Mean (M)***	***Standar deviation (STDEV)***	***T statistics (o/STDEV)***	***P values***
Motivasi kerja -> kinerja karyawan	0.389	0.393	0.114	3.422	0.001
Disiplin kerja -> kinerja karyawan	0.602	0.601	0.109	5.503	0.000
Motivasi kerja -> disiplin kerja	0.841	0.807	0.124	6.757	0.000

Hasil dari tabel diatas adalah variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai T statistics 3.442 > 1,96, nilsi Original sampel adalah positif yaitu sebesar 0.389 dan P values 0.001 < 0.05 artinya variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Hasil dari variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai T statistics 5.503 > 1,96, nilai Original sampel adalah positif yaitu sebesar 0.602 dan P values 0.000 < 0.05 artinya variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Hasil dari variabel

motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki nilai T statistics 6.757 > 1,96, nilai Original sampel adalah positif yaitu sebesar 0.841 dan P values 0.000 < 0.05 artinya variabel motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

3.8. Specifict Indirect Effect (Secara Tidak Langsung)

Pengaruh variabel	*Original sample (O)*	*Sample Mean (M)*	*Standart deviation (STDEV)*	*T Satatistics (O/STDEV)*	*P Values*
Motivasi kerja -> Disiplin kerja -> Kinerja karyawan	0.506	0.485	0.121	4.194	0.000

Variabel motivasi kerja melalui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai T statistics 4.194 > 1,96, nilai Original sampel adalah positif yaitu sebesar 0.506 dan P values 0.000 < 0.05 artinya variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan Pt. Antam Tbk (UBPE) Pongkor

Berdasarkan hasil pengujian Hipotesis 1 menunjukan hubungan antara motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah positif dan signifikan dengan T statistics 3.422 > 1,96 nilai original sampel adalah positif 0.389 dan P values 0.001 < 0.05 yang menunjukan hubungan antara motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah positif.

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan Pt. Antam Tbk (UBPE) Pongkor

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2 menunjukan hubungan antara Disiplin (X2) terhadap kinerja (Y) adalah positif dan signifikan dengan T statistics 5.503 > 1,96 original sampel adalah positif 0.602 dan P values 0.000 < 0.05 yang menunjukan hubungan antara Disiplin (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah positif.

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Disiplin kerja karyawan PT. Antam Tbk (UBPE) Pongkor

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 3 menunjukan hubungan antara Motivasi (X1) terhadap Disiplin (X2) adalah signifikan dengan T statistics 6.757 < 1,96 nilai Original sampel adalah positif yautu sebesar 0.841 dan P values 0.000 < 0.05 yang menunjukan hubungan antara Motivasi (X1) terhadap Disiplin (X2) adalah positif.

Pengaruh Motivasi kerja melalui Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Antam Tbk (UBPE) Pongkor.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 4 menunjukan hubungan antara Motivasi (X1) melalui Disiplin (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah sigfnifikan dengan T statistics 4.194 > 1,96 Original sampel adalah positif yaitu sebesar 0.506 dan P values 0.000 <

0.05 yang menunjukan hubungan antara Motivasi (X1) melalui Disiplin (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah positif.

SIMPULAN

Dari hasil pengujian hipotesis terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi kerja dan kinerja karyawan PT. Antam Tbk (UBPE) Pongkor. Artinya semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin baik juga kinerja karyawannya. Hal ini dibuktikan dengan nilai T statistics 3.442 > 1,96 dengan nilai Original sampel 0.389 dan P values 0.001 < 0.05. hasil pengujian hipotesis terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan PT. Antam Tbk (UBPE) Pongkor. Artinya semakin tinggi disiplin kerja maka akan semakin baik juga kinerja karyawannya. Hal ini dibuktikan dengan nilai T statistics 5.503 > 1,96 dengan nilai Original sampel 0.602 dan P values 0.000 < 0.05. hasil pengujian hipotesis terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan PT. Antam Tbk (UBPE) Pongkor. Artinya semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi disiplin kerja karyawan. hal ini dibuktikan dengan T statistics 6.757 > 1,96 dengan nilai Original sampel 0.841 dan P values 0.000 < 0.05. dari hasil pengujian hipotesis terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja melalui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Antam Tbk (UBPE) Pongkor. Artinya semakin tinggi motivasi kerja dan disiplin kerja maka akan semakin baik kinerja karyawannya. Hal ini dibuktikan dengan nilai T statistics 4.194 > 1,96 dengan nilai Original sampel 0.506 dan P values 0.000 < 0.05.

DAFTAR PUSTAKA

Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT . Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, *5*(1), 1–8.

Novriani Gultom, H., & Nurmaysaroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, *1*(2), 191–198. https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36

P, N. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Kajian Teori Manajemen Sdm*, *1*, 9–34.

Salam et al. (2021). Motivasi , Lingkungan (Suatu Kajian Studi Literatur. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, *2*(2), 487–508.

Syafruddin. (2021). Economic bosowa journal edisi xxxix april s/d juni 2021. *The Effect of Innovation and Learning Orientation on Sme'S Business Performance (Study At Creative Industry, Craft Sub-Sector in West Nusa Tenggara)*, *7*(002), 58–66.

Wau, Samalua Waoma, F. T. F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, *4*, 203–212.