

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Asuransi Bhakti Bhayangkara Jakarta Selatan

Endang Sri Paras Titi Niwang Sari Abidin

Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received July 18, 2025

Revised July 20, 2025

Accepted August 21, 2025

Available online Agustus 23, 2025

Keywords:

Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, PT Assurance Bhakti Bhayangkara

Keywords:

Work Motivation, Work Environment, Work Discipline, Employee Performance, PT Asuransi Bhakti Bhayangkara



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2025 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRACT

Yayasan Teratai Putih Global merupakan lembaga sosial di bidang pendidikan dan pengembangan masyarakat yang memerlukan pegawai dengan efektivitas kerja tinggi. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Profesional Competence dan Training Intervention terhadap efektivitas kerja pegawai dengan metode kuantitatif melalui kuesioner pada 50 responden serta analisis SPSS 27. Hasil penelitian menunjukkan Profesional Competence berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas kerja ($t = 3,305$; sig. 0,002), sementara Training Intervention lebih dominan ($t = 5,222$; sig. < 0,001). Secara simultan, keduanya berpengaruh signifikan ($F = 127,654$; sig. < 0,001) dengan koefisien determinasi (R^2) 0,838, yang berarti 83,8% variasi efektivitas kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut.

ABSTRACT

This study examines how work motivation, work environment, and work discipline collectively influence employee performance at PT Asuransi Bhakti Bhayangkara. This study uses a quantitative survey method and involves 35 employees from the Human Resources Division and Marketing Division. The study

analyzes three main independent variables: motivation (X1), measured through job satisfaction, engagement, and employee turnover rates; work environment (X2), evaluated based on factors such as leadership, communication, and development opportunities; and work discipline (X3), assessed through attendance, compliance, and behavior. Based on the t-test, variables X1 ($t=2.126 > 1.692$), X2 ($t=1.853 > 1.692$), and X3 ($t=3.087 > 1.692$) significantly influence Y. The F-test shows $F_{calc} 37.174 > F_{tab} 2.874$ with SIG 0.000. Thus, H_a is accepted and H_o is rejected, both partially and simultaneously. These findings emphasize that employee performance is not shaped by a single factor but through the interaction between motivation, environment, and discipline. Therefore, efforts to improve performance must consider these aspects comprehensively, and companies must strive to support the development of employees who possess these aspects. This study highlights the need for a comprehensive organizational strategy that simultaneously enhances motivation, creates a supportive work environment, and maintains high standards of discipline to effectively improve employee performance

PENDAHULUAN

Asuransi dapat didefinisikan sebagai instrumen keuangan yang berfungsi untuk memenuhi kebutuhan dan memberikan rasa aman dalam menghadapi ketidakpastian yang mungkin timbul, baik bagi individu maupun perusahaan. Asuransi menawarkan perlindungan terhadap berbagai risiko, seperti risiko kematian atau kerugian harta benda, sehingga menjadi bagian penting dalam kehidupan rumah tangga maupun kegiatan bisnis. Manfaat asuransi meliputi memberikan rasa aman, melindungi kondisi keuangan dari potensi kerugian, dan membantu mengurangi dampak risiko yang muncul. Selain itu, asuransi berperan dalam manajemen risiko dengan menilai, mengukur, dan menentukan cara terbaik untuk menangani risiko yang mungkin terjadi (Aslami, 2022).

PT Asuransi Bhakti Bhayangkara sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa asuransi, dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah. Hal ini tidak terlepas dari peran karyawan sebagai ujung tombak perusahaan. Untuk mencapai kinerja optimal, perusahaan perlu memperhatikan beberapa faktor penting, di antaranya motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Motivasi yang tinggi dapat mendorong semangat kerja, lingkungan kerja yang baik mendukung kenyamanan dan produktivitas, sementara disiplin kerja mencerminkan tanggung jawab dan kedewasaan dalam bekerja..

Namun, dalam pelaksanaannya, PT Asuransi Bhakti Bhayangkara masih menghadapi tantangan dalam menjaga dan meningkatkan ketiga aspek tersebut. Beberapa karyawan menunjukkan penurunan motivasi, ketidaksesuaian dalam lingkungan kerja, serta kurangnya kedisiplinan yang berdampak pada kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Asuransi Bhakti Bhayangkara guna mendukung peningkatan produktivitas dan kualitas layanan perusahaan.

Manajemen memainkan peran penting dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan. Menurut Hasibuan dari (Handoko et al., 2021), manajemen sains dan seni efektif dan efisien dalam mengatur proses yang menggunakan SDM dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan spesifik. Salah satu sumber daya yang digunakan untuk mencapai tujuan adalah Departemen SDM. Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Motivasi kerja merupakan dasar bagi suatu perusahaan untuk mengembangkan baik instansi pemerintah maupun instansi swasta tidak lain karena adanya keinginan untuk mewujudkan tujuan dan usaha yang dilakukan secara bersama, sistematis, serta berencana. Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu mengubah tingkah laku individu untuk menuju padahal yang lebih baik. Motivasi kerja meliputi usaha untuk mendorong atau memberikan semangat kepada karyawan dalam bekerja.

Pada dasarnya motivasi kerja bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan karyawan dalam melakukan pekerjaan agar mencegah atau meminimalisir terjadinya hambatan, kesalahan, maupun kegagalan dalam bekerja. Motivasi kerja dapat menunjukkan adanya disiplin dalam menjalankan pekerjaan sehingga karyawan menjadi lebih tekun, teliti, semangat dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan kewajiban yang sudah ditetapkan. Sehingga menghasilkan produktivitas yang memuaskan. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi suatu atau Perusahaan harus memastikan bahwa lingkungan fisik akan menghasilkan kebebasan dan interaksi yang memfasilitasi kebutuhan formalitas dan informalitas, kemampuan dan kedisiplinan Leblebici dalam (Siregar et al., 2021).

Lingkungan kerja yang kondusif dan motivasi kerja yang tinggi berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti fasilitas kerja yang memadai, hubungan interpersonal yang baik, serta dukungan manajemen menjadi elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. (Wahyudi et al., 2024).

Disiplin kerja atau sikap kepedulian, taat patuh kepada aturan telah berjalan di sebuah instansi, dan mampu menjalankannya dengan tidak menolak untuk mendapatkan sanksi jika ia melanggarnya. Tetapi sebagian dari seseorang karyawan terkadang merasakan tidak nyaman dengan adanya peraturan-peraturan yang berlaku, karena terlalu banyak peraturan maka kinerja yang dihasilkan pun berkurang, kedisiplinan kerja sudah dikatakan baik apabila setiap karyawan mampu menaati peraturan aturan waktu kerja, perilaku dalam pekerjaan. Berdasarkan hasil observasi penelitian menemukan permasalahan karyawan yang masih kurang termotivasi kerja dan disiplin dalam bekerja. Hal ini dikarenakan faktor gaji yang diterima karyawan dirasa belum dapat memenuhi kebutuhan karyawan dengan lima hari kerja. Selain masalah gaji, rendahnya motivasi kerja dikarenakan karyawan mudah bosan dengan kerjaan yang mereka lakukan dan kurang ada hal yang menantang untuk dikerjakan. Berdasarkan dengan masalah mudah bosannya karyawan berarti menunjukan bahwa kondisi dalam bekerja menjadikan variabel motivasi kerja karyawan menurun. Sedangkan untuk variabel disiplin kerja dari beberapa karyawan yang masih terlambat akan kehadirannya dalam bekerja, absensi dalam kehadiran sangat penting dan sangat berpengaruh pada jumlah gaji yang akan diterimanya. Hal ini termasuk faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT Asuransi Bhakti Bhayangkara dari banyaknya karyawan ada beberapa karyawan yang kurang memahami dan mengerti setiap instruksi dan aturan-aturan yang berlaku didalam perusahaanya.

Kebutuhan manusia sebagai karyawan dalam Perusahaan harus perlu diketahui agar memahami bagaimana setiap karyawan mau bekerja selesai dengan keinginannya dalam pencapaian tujuan. Masalah yang sering dihadapi dalam mencapai sebuah tujuan adalah kinerja yang buruk atau kurang baik dari karyawan. Akibat dari kinerja yang buruk target pencapaian Perusahaan sangat terganggu. Ada beberapa faktor utama dalam keberhasilan. Kinerja yang baik akan menghasilkan dampak yang positif, sedangkan kinerja yang buruk akan menghasilkan dampak negatif pada Perusahaan. Pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sangatlah penting agar dapat diketahui mana faktor yang dibutuhkan sesuai dengan keadaan tersebut.

Melalui penilaian kinerja akan dapat diketahui apakah kinerja personal dalam Perusahaan sudah sesuai dengan yang diharapkan atau masih membutuhkan bantuan dari pihak luar sehingga yang

diinginkan dapat tercapai. Melalui penerapan pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan yang dikembangkan pada PT Asuransi Bhakti Bhayangkara untuk menjadikan SDM yang dimaksimalkan untuk keberhasilan unit kerja secara individu dan keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain yang menjadi kerangka kerja sistematis untuk merancang, mengarahkan dan mengoordinasikan seluruh proses penelitian, guna memperoleh data yang relevan dalam menjawab rumusan masalah dan mencapai tujuan penelitian.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu mencakup seluruh Divisi Sumber Daya Manusia dan Divisi Pemasaran, sampel yang digunakan yakni sebanyak 35 responden dari divisi-divisi tersebut yang terlibat langsung maupun tidak langsung dalam aktivitas dan layanan PT Asuransi Bhakti Bhayangkara. Dalam konteks penelitian ini, motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja dijadikan sebagai variabel bebas yang dapat memengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Teknik pengumpulan data yang dilakukan memanfaatkan tiga langkah yakni observasi, wawancara, dan kuesioner. Data yang telah dihimpun kemudian dilakukan analisis melalui beberapa uji seperti uji kualitas data (validitas dan reliabilitas), uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji hipotesis (uji T, uji F dan koefisien determinasi).

HASIL

Penelitian ini dilakukan dengan cara menggunakan survei dengan proses pengumpulan data melalui angket yang disebarkan kepada 35 responden yang merupakan karyawan dari PT Asuransi Bhakti Bhayangkara, dengan ini dapat diharapkan mampu menjelaskan jawaban yang bersifat representatif terhadap tiap butir pertanyaan. Pertanyaan yang diberikan pun berkaitan dengan variabel-variabel dalam penelitian ini. Karakteristik responden dapat diketahui berdasarkan jenis kelamin, usia, jenjang pendidikan dan juga lama bekerja.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan pada responden sejumlah 35 orang dengan nilai r tabel signifikansi 5% = 0,334. Pada variabel X1, X2, X3 hingga Y secara keseluruhan menghasilkan nilai r hitung yang melebihi r tabel, maka tiap butir pernyataan pada masing-masing variabel dinyatakan valid karena nilai yang dihasilkan lebih dari angka r tabel yang telah ditentukan sebelumnya yakni 0,334. Hal ini dapat disimpulkan bahwa keseluruhan pernyataan dapat digunakan dan valid untuk penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan pada responden sejumlah 35 orang dengan menggunakan tingkatan nilai Alpha Cronbach. Pada variabel X1, X2, X3 hingga Y secara keseluruhan menghasilkan nilai Alpha Cronbach 0.908, 0.946, 0.853, dan 0.881. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tiap butir pernyataan menunjukkan angka di antara 0.81 sampai 1.00 dengan tingkat reliabilitas Sangat Reliabel. Hal ini dapat disimpulkan bahwa keseluruhan pernyataan dapat digunakan dan reliabel untuk penelitian ini.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.99941875
Most Extreme Differences	Absolute	.127
	Positive	.127
	Negative	-.060
Test Statistic		.127
Asymp. Sig. (2-tailed)		.164 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas, diketahui bahwa data dianggap terdistribusi normal apabila $\text{sig} > 0,05$. Maka, berdasarkan penghitungan normalitas pada data penelitian ini diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,164 yang artinya sampel berdistribusi normal sebab nilainya lebih besar dari nilai signifikansi 0,05. Maka, dapat disimpulkan bahwa sampel yang diterapkan dalam penelitian ini telah terdistribusi dengan **normal**.

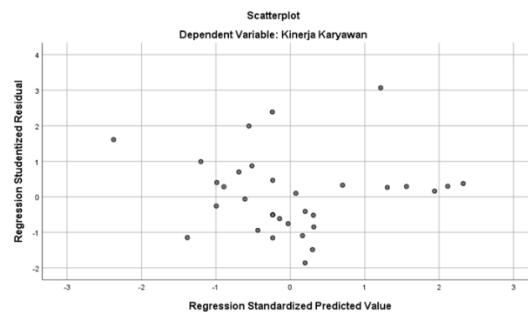
Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	20.499	7.246		2.829	.008		
	Motivasi Kerja	.380	.106	.529	3.595	.001	.598	1.671
	Lingkungan Kerja	.168	.104	.232	1.623	.115	.633	1.579
	Disiplin Kerja	.136	.129	.142	1.055	.300	.713	1.402

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas di atas, dapat diketahui bahwa nilai Tolerance senilai 0,598 (X1), 0,633 (X2), dan 0,713 (X3) yang artinya melebihi dari nilai 0,1. Pada nilai VIF, diketahui bahwa nilai yang dihasilkan sejumlah 1.671 (X1), 1.579 (X2), dan 1.402 (X3) yang berarti kurang dari 10. Maka, hasil ini dapat membuktikan bahwa model regresi yang diterapkan dalam penelitian ini tidak terjadi adanya multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas di atas, dapat terlihat bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0, selain itu penyebaran titik tidak hanya berkumpul pada satu area baik di atas atau di bawah saja, hasil lainnya yakni penyebaran titik tidak membentuk pola yang bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali. Maka, berdasarkan interpretasi tersebut model regresi yang dihasilkan pada uji ini terbebas dari heteroskedastisitas.

Uji Signifikansi Parsial (Uji T) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	11.265	5.029		2.240	.032
	Motivasi Kerja	.256	.120	.319	2.126	.042
	Lingkungan Kerja	.207	.112	.231	1.853	.073
	Disiplin Kerja	.373	.121	.424	3.087	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada uji-uji yang telah dilakukan, dapat ditentukan Uji T sebagai berikut:

Pada saat menentukan pembandingan dalam melihat pengaruh signifikan, maka digunakan kriteria taraf signifikan sebesar 5% (0,05) dan membandingkan t-hitung dengan t-tabel. Adapun ketentuan dalam mencari nilai t-tabel diperoleh dengan cara jumlah responden $n = 35 - 2 = 33$. Pada tabel nilai di atas, diketahui sampel 33 memiliki nilai t-tabel sebesar 1.692.

Pada variabel X1 (Motivasi Kerja) dapat dilihat bahwa nilai t-hitung sejumlah 2.126 dengan nilai signifikansi sebesar 5%, maka dapat diketahui bahwa t-hitung (2.126) lebih besar dibandingkan t-tabel (1.692) dan dapat disimpulkan bahwa variabel X1 secara parsial memiliki pengaruh dan signifikan terhadap variabel Y, sehingga terbukti bahwa H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak.

Pada variabel X2 dapat dilihat bahwa nilai t-hitung sejumlah 1.853 dengan nilai signifikansi sebesar 5%, maka dapat diketahui bahwa t-hitung (1.853) lebih besar dibandingkan t-tabel (1.692) dan dapat disimpulkan bahwa variabel X2 secara parsial memiliki pengaruh dan signifikan terhadap variabel Y, sehingga terbukti bahwa H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak.

Pada variabel X3 dapat dilihat bahwa nilai t-hitung sejumlah 3.087 dengan nilai signifikansi sebesar 5%, maka dapat diketahui bahwa t-hitung (3.087) lebih besar dibandingkan t-tabel (1.692) dan dapat disimpulkan bahwa variabel X3 secara parsial memiliki pengaruh dan signifikan terhadap variabel Y, sehingga terbukti bahwa Ha3 diterima dan Ho3 ditolak.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	527.846	3	175.949	37.174	.000 ^b
	Residual	146.725	31	4.733		
	Total	674.571	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Parsial

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 ^a	.669	.658	2.603

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi parsial di atas, dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,669 atau 66,9% yang artinya menunjukkan bahwa variabel X1 (Motivasi Kerja) mempunyai pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	.552	.539	3.025

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi parsial di atas, dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,552 atau 55,2% yang artinya menunjukkan bahwa variabel X2 (Lingkungan Kerja) mempunyai pengaruh yang sedang terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.826 ^a	.681	.672	2.552

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi parsial di atas, dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,681 atau 68,1% yang artinya menunjukkan bahwa variabel X3 (Disiplin Kerja) mempunyai pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji F pada penelitian ini, dapat diketahui bahwa signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan regression (df 1) adalah 3 serta residual (df 2) adalah 35. Peneliti menggunakan residual (df 2) 35 sebab angka tersebut merupakan jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini, maka hasil yang diperoleh untuk F tabel sebesar 2.874. Pada hasil uji signifikansi (uji F) di atas dapat terlihat bahwa nilai F hitung sebesar 37.174 sedangkan F tabel sebesar 2.874, sehingga F hitung > F tabel ($37.174 > 2.874$) maka Ha diterima. Selanjutnya, pada nilai SIG sebesar 0,000 dapat disimpulkan bahwa secara simultan tiap variabel X memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y.

PEMBAHASAN

Studi ini menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Asuransi Bhakti Bhayangkara. Hasil uji signifikansi parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y), dengan nilai t sebesar 2.126 melebihi nilai kritis 1.692 dan tingkat signifikansi 0.042. Koefisien determinasi parsial (R^2) sebesar 66,9% lebih lanjut menyoroti hubungan yang kuat antara motivasi dan kinerja. Temuan ini sejalan dengan

pemahaman teoretis bahwa karyawan yang termotivasi lebih produktif, berkomitmen, dan terlibat, didukung oleh faktor-faktor seperti pengakuan, pertumbuhan karir, dan tujuan.

Lingkungan kerja (X2) juga menunjukkan efek positif, dengan nilai t sebesar 1,853 melebihi ambang batas tetapi tingkat signifikansi sebesar 0,073, sedikit di atas standar 0,05. Meskipun efeknya marginal, R^2 sebesar 55,2% menunjukkan korelasi moderat. Peningkatan dalam ruang kerja fisik, budaya organisasi, dan hubungan antarpersonal masih dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif.

Disiplin kerja (X3) menunjukkan efek terkuat, dengan nilai t sebesar 3,087 dan tingkat signifikansi 0,004, jauh di bawah 0,05. Nilai R^2 sebesar 68,1% mengonfirmasi korelasi yang kuat, menekankan bahwa ketepatan waktu, kepatuhan terhadap kebijakan, etos kerja yang konsisten, dan tanggung jawab secara signifikan meningkatkan kinerja. Karyawan dengan disiplin tinggi cenderung bekerja lebih efektif dan efisien, menjadikan penguatan disiplin sebagai prioritas manajerial.

Uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan, dan disiplin secara kolektif memiliki dampak signifikan terhadap kinerja, dengan nilai F sebesar 37,174 dan tingkat signifikansi 0,000. R^2 gabungan sebesar 78,2% menyarankan bahwa ketiga faktor ini bersama-sama menjelaskan sebagian besar variasi kinerja, dengan hanya 21,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menyoroti pentingnya menangani ketiga variabel tersebut secara bersamaan untuk memaksimalkan kinerja karyawan.

IMPLIKASI

Beberapa implikasi praktis muncul dari studi ini. Pertama, strategi manajemen harus menekankan kebijakan terstruktur yang mendorong disiplin melalui insentif, ekspektasi yang jelas, dan akuntabilitas. Pada saat yang sama, motivasi harus diperkuat dengan menawarkan kesempatan pengembangan karier, bonus berdasarkan kinerja, komunikasi yang transparan, dan program pengakuan. Meskipun lingkungan kerja memiliki dampak yang relatif lebih lemah, berinvestasi dalam desain kantor ergonomis, hubungan antarindividu, keseimbangan kerja-hidup, dan budaya inklusif tetap bermanfaat.

Dari perspektif pengembangan sumber daya manusia, HR harus menyelaraskan sistem perekrutan, pelatihan, dan evaluasi dengan atribut perilaku seperti motivasi dan disiplin, bukan hanya kompetensi teknis. Survei kepuasan karyawan dan evaluasi kinerja secara rutin juga direkomendasikan untuk memantau kondisi tempat kerja.

Dari segi kebijakan organisasi, karena 78,2% kinerja dijelaskan oleh variabel yang diteliti, perencanaan masa depan harus memprioritaskan inisiatif terkait motivasi, lingkungan, dan disiplin. Misalnya, anggaran pengembangan profesional, kebijakan kerja hybrid, dan penjadwalan fleksibel dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Asuransi Bhakti Bhayangkara. Berdasarkan temuan dan analisis, beberapa kesimpulan dapat ditarik:

Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti antusiasme, dorongan untuk mencapai tujuan, dan dorongan internal merupakan kontributor penting dalam meningkatkan hasil kerja. Semakin tinggi motivasi karyawan, semakin baik kinerja mereka.

Lingkungan kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun dalam tingkat yang sedikit lebih rendah. Lingkungan kerja yang kondusif, mendukung, dan dikelola dengan baik—mencakup aspek seperti ruang kerja fisik, hubungan antarindividu, dan budaya organisasi—dapat meningkatkan produktivitas dan keterlibatan karyawan.

Disiplin kerja memiliki pengaruh paling besar di antara ketiga variabel tersebut. Kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, konsistensi, dan tanggung jawab merupakan elemen kritis yang secara signifikan memengaruhi hasil kinerja. Karyawan yang secara konsisten menunjukkan perilaku disiplin lebih mungkin memenuhi atau melampaui ekspektasi kinerja. Secara bersamaan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja bersama-sama memiliki efek gabungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.782 menunjukkan bahwa 78,2% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel ini, sementara 21,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam studi ini.

Secara ringkas, hasil penelitian ini memperkuat pentingnya memperkuat motivasi karyawan, meningkatkan lingkungan kerja, dan mempromosikan disiplin di tempat kerja sebagai strategi esensial untuk meningkatkan kinerja di PT Asuransi Bhakti Bhayangkara.

REFERENSI

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143.
- Apriyanti, M. (2023). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kecamatan Bantargebang Kota Bekasi*. Universitas Bina Sarana Informatika.
- Aslami, N. (2022). Peran Agen Dalam Menentukan Perencanaan Pemasaran dan Meningkatkan Minat Nasabah terhadap Produk Asuransi Syariah. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(1), 25-33.
- Bailey, A. (2023). *Maslow's Hierarchy of Needs*. Very Well Health.
- Dahrani, D., & Sohiron, S. (2024). Penerapan Teori Harapan Victor Vroom dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan. *AL-MIKRAJ Jurnal Studi Islam Dan Humaniora*, 4(2), 1974–1987.
- Deborah, E. M., Farhandika, M. F., Sahroni, A. F., & Gunawan, A. (2025). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan dan Dampaknya pada Produktivitas. *Jurnal Perubahan Ekonomi*, 9(1), 118–124.
- Dihartawan, Utami, A. R., & Srisantyorini. (2022). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Sentosa Bogor Tahun 2022. *Environmental Occupational Health and Safety Journal*, 3(1), 67–74.
- Fitriany, Y., Widayati, F., & Fitria, H. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 251–257.
- Handoko, Saputra, & Ruspitasari. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Togams Semesta Abadi Kota Malang. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 12(1), 144–166.
- Herliyana, Suhada, & Novalia, N. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Belitang Panen Raya Oku Timur. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(4), 1–17.
- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 189–206.
- Jusman, J., Maryadi, M., & Idris, M. (2022). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 11(1), 64–74.
- Katarina, & Kusumayadi, F. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Makmur Jaya Abadi (Mja) Kota Bima. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(1), 199–204.
- Khasanah, R. U., & Basukianto. (2022). Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Daiya Plas Semarang). *YUME: Journal of Management*, 5(1), 465–479.
- Kholilah, K., Gergita, A., Puspasari, M., & Kohar, Z. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugrah Argon Medica Palembang. *MOTIVASI*, 6(1), 38–44.
- Lestari, U., Sinambela, E., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 529–536.
- Madyoningrum, A. W., & Azizah, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen*, 12(2), 328–342.
- Nawir, M., Bachtar, R. A., & Afifah, S. R. (2024). Indikator Disiplin Kerja. *Didaktik : Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 10(3), 301–320.
- Nickerson, C. (2025). *Herzberg's Two-Factor Theory Of Motivation-Hygiene*. Simply Psychology.
- Ramdani, A. M. (2021). *Kajian Literatur Tentang Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja*. Universitas Widyatama.
- Riadi, M. (2023). *Motivasi Kerja (Pengertian, Jenis, Aspek, Asas, Bentuk dan Faktor Pendorong)*. KajianPustaka.Com.
- Rizky, M. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 290–301.
- Safitri, R. D., Ariani, M., & Yuliani, T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Petrolog Indah Balikpapan. *Media Riset Ekonomi*, 2(3), 146–158.
- Sedarmayanti, S., Nurliawati, N., & Hamdani, R. K. (2020). Pengaruh Human Capital Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Slamet Kabupaten Garut. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis Dan Inovasi*, 4(1), 1–16.
- Siregar, Y. I., Indriani, V., & Syahril. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Tindakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Di PT. Mitra Bumi. *SEHATI: Jurnal Kesehatan*, 1(2), 47–56.

Wahyudi, A., Rony, Z. T., & Ali, H. (2024). Indonesian Journal of Economics , Management , and Accounting
Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Analisis Tinjauan
Literatur Sistematis*, 1(7), 686–694.