

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT ASURANSI UMUM BUMIPUTERA MUDA 1967****Akbar Dwiansyah<sup>1</sup>, Sugeng Suroso<sup>2</sup>, Supriyanto<sup>3</sup>**<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Akuntansi  
Universitas Bhayangkara Jakarta RayaEmail: [202110325016@mhs.ubharjaya.ac.id](mailto:202110325016@mhs.ubharjaya.ac.id)

---

**INFO ARTIKEL****Riwayat Artikel:***Received :28-01-2025**Revised :12-02-2025**Accepted :17-02-2025***Keywords:** Work Discipline, Work Environment, Work Motivation, Employee Performance**DOI:** <https://doi.org/10.62335>**ABSTRACT**

*This research aims to analyze the influence of work motivation, work discipline and work environment on employee performance at PT. Bumiputera Muda General Insurance 1967. Specifically, this research aims to determine: (1) the effect of work motivation on employee performance; (2) the positive and significant influence of work discipline on employee performance; (3) the positive and significant influence of the work environment on employee performance; and (4) the simultaneous influence of work discipline, work environment, and work motivation on employee performance. This research uses a non-probability sampling method with a saturated sampling technique (census), where the entire population consisting of 83 employees at PT. Bumiputera Muda General Insurance 1967 was used as the research sample. The hypothesis in this research will be tested, and solutions to answer the problems that have been formulated will be prepared using statistical analysis processed through SPSS version 26. The results of the research show that work discipline, work environment and work motivation each have a positive and significant influence on employee performance at PT. Bumiputera Muda General Insurance 1967. Simultaneously, these three variables also have a positive and significant influence on employee performance at PT. Bumiputera Muda General Insurance 1967.*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja

karyawan di PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan; (2) pengaruh disiplin kerja secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) pengaruh lingkungan kerja secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; serta (4) pengaruh simultan disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode non-probability sampling dengan teknik sampel jenuh (sensus), di mana seluruh populasi yang terdiri dari 83 karyawan di PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 dijadikan sebagai sampel penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini akan diuji, dan solusi untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan akan disusun dengan menggunakan analisis statistik yang diolah melalui SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset terpenting yang dimiliki oleh suatu perusahaan karena memiliki pengaruh besar pada keberlangsungan hidup perusahaan. Orang menjadi pelaku, perencana, dan penentu berhasil, atau daktan suatu organisasi atau perusahaan. Mereka adalah kelompok yang utuh yang secara sadar diatur secara sistematis untuk mencapai tujuan bersama (Musqowa, 2021:1). Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dan memiliki kemampuan untuk mengelola dengan baik dan tepat kinerja karyawannya agar sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Motivasi karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumida 1967 ini motivasi yang ada pada diri karyawan itu tinggi yang mana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, bertanggung jawab terhadap pekerja yang diberikan , namun pemimpin Perusahaan ini kurang dalam memberikan motivasi kerja karyawan sehingga karyawan kurang merasa lebih percaya diri dalam memiliki dedikasi yang baik dalam melakukan pekerjaanya. Menurut hasibuan (dalam Febrianti,N.R 2020) Motivasi kerja adalah sebuah pemberian daya gerak yang akan menciptakan dari kegairahan kerja bagi seseorang agar mereka mau diajak bekerja sama, serta bekerja secara efektif dan tentunya terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Andika (2019) dijelaskan bahwasannya pengertian motivasi sering disebut juga dengan sebagai pendorong, keinginan, pendukung, atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang termotivasi dan bersemangat untuk mengurangi dan memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu

yang akan membawa kearah yang optimal. Dari adanya motivasi dari pemimpin yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan, hal ini sangat memberikan keuntungan bagi Perusahaan terutama dalam mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja kerja karyawan. Menurut Sutrisno (2019:86), "Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi. Sinambela (2020:335) menyatakan bahwa, Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja sangat penting karena merupakan dasar untuk menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan produktif. Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dalam meningkatkan kinerja tentu saja harus didorong dengan adanya motivasi dari setiap karyawan agar kinerja yang dikeluarkan adalah kinerja yang maksimal. Saat ini kinerja karyawan di PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 mengalami kondisi yang fluktuatif. Berikut merupakan hasil penilaian kinerja karyawan dari berbagai divisi yang ada di PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 disajikan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 dari Tahun 2021-2023**

No.	Cabang/ Divisi	Jumlah karyawan	Rata-Rata Nilai		Rata-Rata Nilai		Rata-Rata Nilai	
			Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023	
			nilai	Kategori	nilai	kategori	nilai	kategori
1	Divisi Audit Internal	9	87,8	Baik	88,9	baik	90	sangat baik
2	Divisi Hukum	4	83,7	Baik	86,7	baik	89	baik
3	Divisi Regional Barat	23	87,6	Baik	89	baik	92	sangat baik
4	Divisi Regional Timur	17	88	Baik	88	baik	90	baik
5	Divisi SDML	14	87	Baik	89	baik	90	sangat baik
6	Divisi Syariah	6	80	Baik	81	baik	75	cukup baik
7	PMO	2	79,2	cukup baik	81,3	baik	70,44	cukup baik
8	Sekretariat Perusahaan	8	80	Baik	81,2	baik	88	baik

Sumber: PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967, 2025

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan hasil penilaian kinerja karyawan secara rata-rata pada PT.Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Tahun 2021-2023. Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa PT.Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 memiliki kinerja karyawan yang berbeda-beda dari berbagai Cabang/divisi, seperti cabang/divisi yang memiliki nilai baik adalah Divisi Hukum, Divisi Regional Timur, Sekretariat Perusahaan. Sedangkan untuk cabang/divisi yang mendapatkan nilai rendah yaitu pada Divisi Syariah dan PMO yang menunjukkan dari tahun ketahun mengalami penurunan penilaian kinerja.

Menurunnya kinerja karyawan dikarenakan kurang termotivasi dalam bekerja hal ini dapat terlihat pada beberapa karyawan sering datang terlambat, meninggalkan kantor pada saat jam kerja dan pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan. Jika dibiarkan, dapat menyebabkan tingginya tingkat turnover atau absensi, yang akhirnya berdampak pada pencapaian tujuan Perusahaan. Berikut data absensi karyawan pada PT.Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967.

Berdasarkan tingkat absensi karyawan PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 pada tabel menunjukkan tingkat absensi fluktuatif. Dapat dilihat bahwa Tingkat absensi karyawan PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 selama 3 Tahun (2021-2023) cenderung tidak stabil dan mengalami peningkatan ketidakhadiran. Pada tahun 2021 banyak karyawan tidak disiplin dalam kehadiran, banyak jumlah karyawan yang terlambat masuk kantor tanpa adanya alasan. Toleransi absensi adalah batas diperbolehkannya karyawan tidak masuk kerja biasanya karena sakit dan kematian keluarga. PT. Asuransi Umum Bumiptera Muda 1967 menekankan bahwa disiplin adalah kunci untuk menjaga keberhasilan tim dan perusahaan. PT. Asuransi Umum Bumiptera Muda 1967 memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menjelaskan alasan keterlambatannya. karyawan sepakat bahwa jika keterlambatan berlanjut, tindakan yang lebih serius, pemotongan gaji atau sanksi lainnya akan diterapkan. Hal ini dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi Tingkat absensi akan mempengaruhi rendahnya kinerja dari karyawan. Tentunya perusahaan tidak menginginkan hal tersebut. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan mengenai lingkungan kerja fisik agar tidak terjadinya Tingkat absensi yang menurun.

Dalam hal data absensi dan keterlambatan jam masuk, maka perlulah adanya perbaikan kualitas kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Maka dari itu peran pemimpin sangatlah penting dalam hal peningkatan kinerja karyawan dengan memberikan motivasi memperhatikan lingkungan kerja dan memberikan sanksi tegas apabila terdapat karyawan yang terlambat.

Terjadinya peningkatan keterlambatan karyawan dalam bekerja tentunya akan memberikan dampak kurang baik terhadap pencapaian kinerja yang dihasilkan. Peningkatan keterlambatan yang tinggi mengakibatkan penurunan produktivitas karena kurangnya kontribusi langsung dari karyawan yang seharusnya hadir. Selain itu, keterlambatan karyawan yang sering memperberat beban kerja bagi rekan-rekan yang hadir, yang harus mengambil alih tugas dari mereka yang terlambat masuk kantor. Hal ini tidak hanya berpotensi merusak rencana kerja yang telah dijadwalkan.

Perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan kerja karyawan jika mereka ingin mempertahankan dan meningkatkan produktivitas mereka (Saleh & Utomo, 2018). Baik karyawan maupun pimpinan harus bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Permasalahan yang sering dihadapi perusahaan adalah produktivitas karyawan yang menurun dikarenakan lingkungan kerja yang kurang nyaman (Swandono, 2018).

Berdasarkan hasil dari wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti mengenai lingkungan kerja di PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda pada tahun 1967, ditemukan bahwa ada kekurangan fasilitas yang seharusnya mendukung kinerja karyawan. Dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini:

**Tabel 2 Kondisi Ruangan dan Fasilitas di PT Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967**

RUANGAN	NAMA BARANG	JUMLAH BARANG	KONDISI		KETERANGAN
			BAIK	BURUK	
Parkir	Cctv	1		✓	Kualitas gambar buram/pecah
Satpam dalam ruangan	Meja	1	✓		Sudah baik dan terawatt
	Kursi	1		✓	Tidak kokoh
	Cctv	1	✓		Merekam dengan jelas
Repcionist	Meja	1	✓		Terawat dan masih bagus
	Kursi	2		✓	Tidak kokoh
Ruang rapat	Meja	10	✓		Sangat terawat dan rapih
	Kursi	20	✓		Sangat terawat dan rapih
	Proyektor	1	✓		Masih terawat
	Speaker	4	✓		Terdengar masih bagus
	Cctv	1		✓	Kualitas gambar buram/pecah
	Ac	2	✓		Sangat dingin dan terawat
	Infocus	1	✓		Terawat
	Microphone	18	✓		Terdengar jelas
Mushola	Alquran	7	✓		Rapih dan terawat
	Tempat wudhu	2		✓	Kurang terawat
Ruang dokumen	Rak-rak file	18		✓	Kurang terawat dan berdebu
Ruang karyawan	Meja	100	✓		Cukup rapih
	Kursi	200	✓		Masih terawat

	Rak file	200		✓	Kurang terawat dan berdebu
	Komputer	100	✓		Sudah baik
	Printer	11	✓		Sudah baik dan terawat
	Fotokopi	6	✓		Sudah baik

Sumber: Divisi SDM PT Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967, 2025

Berdasarkan pada Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa adanya fasilitas-fasilitas yang ada pada Perusahaan PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 ada beberapa fasilitas yang kurang mendukung seperti sofa pada ruang tamu atau ruang tunggu yang kurang bersih dan nyaman, terdapat AC yang kurang dingin pada ruang tunggu atau tamu dan ruang karyawan, pada mushola; mukena yang kurang wangi , dan tidak ditaruh ditempat rak alat sholat, ruang dokumen yang kurang terawat dan berdebu. Di beberapa tempat seperti ruang dokumen, ruang karyawan, toilet dan kantin penerangan atau cahaya yang kurang. Hal ini harus diperhatikan karena dapat mengakibatkan lingkungan kerja karyawan dapat terganggu dan kurang nyaman. Berikut merupakan dokumentasi berupa gambar kondisi lingkungan kerja PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967:

Pemimpin harus memberikan motivasi terhadap agar tercapainya tujuan umum dari Perusahaan serta tujuan karyawan itu sendiri. Menurut Andika (2019), definisi motivasi adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi dapat disebut sebagai pendorong, keinginan, pendukung, atau kebutuhan, yang dapat membuat seseorang termotivasi dan bersemangat untuk mengurangi dan memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga mereka dapat bertindak dan bertindak dengan cara-cara tertentu yang akan menghasilkan hasil yang optimal. Sebagai kesimpulan dari beberapa pendapat para ahli di atas, motivasi didefinisikan sebagai keinginan atau dorongan yang muncul pada diri seseorang dan daya gerak yang menciptakan keinginan dan pendukung yang dapat membuat seseorang termotivasi dan bersemangat untuk mengurangi atau memenuhi dorongan diri sendiri. Dengan demikian karyawan akan menaati peraturan yang berada dilingkungan perusahaan tanpa ada paksaan. Pada akhirnya karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang baik karena karyawan tersebut mempergunakan waktu sebaik mungkin untuk melakukan pekerjaannya agar cepat terselesaikan.

**Tabel 3 Pra Survei Mengenai Motivasi Karyawan PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967**

Indikator	Pernyataan	Jawaban selalu (orang)	Jawaban jarang (orang)	Jawaban tidak pernah (orang)	Jumlah (orang)
Tanggung jawab	Bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan	45	25	13	83
Prestasi kerja	Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah dan waktu yang sudah ditentukan	53	15	15	83

Peluang untuk Maju	Mampu melihat peluang untuk dapat meningkatkan level pekerjaan	33	25	25	83
Pengakuan atas kinerja	Pemimpin selalu memperhatikan dan memantau pekerjaan yang diselesaikan karyawan	75	5	3	83
Pekerjaan yang menantang	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan dapat diselesaikan dengan baik	25	35	23	83

Sumber : data primer diolah, 2025

Berdasarkan Pra survei diatas, dapat dijelaskan bahwa motivasi karyawan berdasarkan survei yang dilakukan pada 83 orang karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan kurang optimal, hal ini dibuktikan dengan jawaban-jawaban responden yang ada pada pernyataan-pernyataan motivasi pada indikator tanggung jawab sebanyak 45 orang dengan jawaban selalu, 25 orang dengan jawaban jarang, 13 orang dengan jawaban tidak pernah, pada indikator prestasi kerja sebanyak 53 orang dengan jawaban selalu, 15 orang dengan jawaban jarang, dan 15 orang dengan jawaban tidak pernah. Pada indikator peluang untuk maju sebanyak 33 orang dengan jawaban selalu, 25 orang dengan jawaban jarang, dan 25 orang menjawab tidak pernah. Selanjutnya indikator pengakuan atas kinerja sebanyak 75 orang dengan jawaban selalu, 5 orang dengan jawaban jarang, dan 3 orang dengan jawaban tidak pernah. Selanjutnya dengan indikator pekerjaan yang menantang sebanyak 25 orang, 35 orang dengan jawaban jarang dan 23 orang dengan jawaban tidak pernah.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dikumpulkan oleh peneliti antara lain, menurut Dicky Fernando Rotto et.,al (2022) yang berjudul " Analisis Pengaruh Lingkungan kerja, disiplin kerja dan Motivasi kerja" menyatakan bahwa Disiplin kerja dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, didukung oleh Irwan Nopian Sinaga (2022) yang berjudul " Pengaruh Lingkungan kerja,motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan" menyatakan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, didukung oleh Yuliana Setiyoningsih (2022) yang berjudul "Pengaruh Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan" menyatakan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul "**Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan di PT Asuransi umum Bumiputera Muda 1967**".

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian dengan menggunakan pendekatan Kuantitatif. Desain dalam penelitian menggunakan metode penelitian

kuantitatif. populasi dan sampel adalah area generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan. Penelitian ini melibatkan 83 karyawan pada PT Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil uji instrumen

#### A. Uji validitas

Uji validitas dikerjakan dengan mengkorelasikan setiap tanggapan satu-satu responden dari setiap pernyataan dengan menggunakan skor. Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan demikian data tersebut dikatakan valid. Jika nilai signifikansi  $\leq 0,005$  ( $\alpha=5\%$ ): pernyataan dinyatakan valid. Jika nilai signifikansi  $\geq 0,005$  ( $\alpha=5\%$ ): pernyataan dinyatakan tidak valid. Berdasarkan pengujian validitas yang dilaksanakan atas penjelasan di dalam kuesioner dan variabel Disiplin kerja ( $X_1$ ), Lingkungan kerja ( $X_2$ ), Motivasi kerja ( $X_3$ ) dan Kinerja karyawan ( $Y$ ) Seperti dibawah ini.

**Tabel 4 Hasil Uji Validitas**

No	Variabel dalam Kuesioner	Correlated Item- Total Correlation ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$	Keterangan
1	$X_{1.1}$	0.735	0.2159	VALID
2	$X_{1.2}$	0.675	0.2159	VALID
3	$X_{1.3}$	0.780	0.2159	VALID
4	$X_{1.4}$	0.635	0.2159	VALID
5	$X_{1.5}$	0.733	0.2159	VALID
6	$X_{1.6}$	0.688	0.2159	VALID
7	$X_{1.7}$	0.521	0.2159	VALID
8	$X_{1.8}$	0.681	0.2159	VALID
9	$X_{1.9}$	0.665	0.2159	VALID
10	$X_{1.10}$	0.607	0.2159	VALID

Sumber : Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan data diatas semua item pernyataan tentang variabel Disiplin kerja tersebut valid dan benar sebab hasil hitung menggunakan SPSS lebih besar dari 0.2159 sehingga, tiap item pernyataan variabel disiplin kerja yaitu valid, sehingga pengukuran variabel Disiplin kerja dapat dilakukan.

No	Variabel dalam Kuesioner	Correlated Item- Total Correlation ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$	Keterangan
1	$X_{2.1}$	0,809	0.2159	VALID
2	$X_{2.2}$	0.776	0.2159	VALID
3	$X_{2.3}$	0.732	0.2159	VALID
4	$X_{2.4}$	0.794	0.2159	VALID
5	$X_{2.5}$	0.792	0.2159	VALID

6	X2.6	0.739	0.2159	VALID
7	X2.7	0.820	0.2159	VALID
8	X2.8	0.689	0.2159	VALID
9	X2.9	0.696	0.2159	VALID
10	X2.10	0,752	0.2159	VALID

Sumber : Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan data diatas semua item pernyataan tentang variabel Lingkungan kerja tersebut valid dan benar sebab hasil hitung menggunakan SPSS lebih besar dari 0.2159 sehingga, tiap item pernyataan variabel Lingkungan kerja yaitu valid, sehingga pengukuran variabel Lingkungan kerja dapat dilakukan.

No	Variabel dalam Kuesioner	Correlated Item- Total Correlation (r-hitung)	r-tabel	Keterangan
1	X3.1	0.593	0.2159	VALID
2	X3.2	0.817	0.2159	VALID
3	X3.3	0.845	0.2159	VALID
4	X3.4	0.833	0.2159	VALID
5	X3.5	0.836	0.2159	VALID
6	X3.6	0.791	0.2159	VALID
7	X3.7	0.879	0.2159	VALID
8	X3.8	0.810	0.2159	VALID
9	X3.9	0.739	0.2159	VALID
10	X3.10	0.798	0.2159	VALID

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan data diatas semua item pernyataan tentang variabel Motivasi tersebut valid dan benar sebab hasil hitung menggunakan SPSS lebih besar dari 0.2159 sehingga, tiap item pernyataan variabel Motivasi yaitu valid, sehingga pengukuran variabel Motivasi dapat dilakukan.

No	Variabel dalam Kuesioner	Correlated Item- Total Correlation (r-hitung)	r-tabel	Keterangan
1	Y1.1	0.684	0.2159	VALID
2	Y1.2	0.553	0.2159	VALID
3	Y1.3	0.820	0.2159	VALID
4	Y1.4	0.732	0.2159	VALID
5	Y1.5	0.772	0.2159	VALID
6	Y1.6	0.785	0.2159	VALID
7	Y1.7	0.712	0.2159	VALID
8	Y1.8	0.742	0.2159	VALID
9	Y1.9	0.660	0.2159	VALID
10	Y1.10	0.659	0.2159	VALID

Sumber : Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan data diatas semua item pernyataan tentang variabel kinerja karyawan tersebut valid dan benar sebab hasil hitung menggunakan SPSS lebih besar dari 0.2159 sehingga, tiap item pernyataan variabel kinerja karyawan yaitu valid, sehingga pengukuran variabel kinerja karyawan dapat dilakukan.

#### **B. UJI REALIBILITAS**

Apabila koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha  $\geq 0,60$ , maka intrumen penelitian pada masing masing variabel dinyatakan reliabel. Dan apabila koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha  $\leq 0,60$ , maka intrumen penelitian pada masing masing variabel dinyatakan tidak reliabel.

**Tabel 5 Hasil uji Realibilitas**

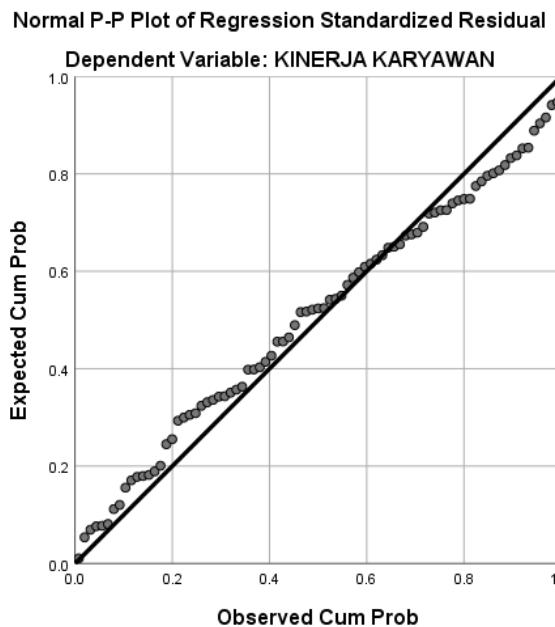
No	Variabel	Alpha Cronbach	Kriteria	Keterangan
1	Disiplin Kerja	0.857	10	Reliabel
2	Lingkungan kerja	0.918	10	Reliabel
3	Motivasi	0.934	10	Reliabel
4	Kinerja karyawan	0.891	10	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Alpha Cronbach diatas variabel Disiplin kerja 0.857, Lingkungan kerja 0.918, Motivasi 0.934, dan Kinerja karyawan 0.891. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel karena lebih dari 0.60.

#### **HASIL UJI ASUMSI KLASIK**

##### **A. UJI NORMALITAS**

Uji normalitas bertujuan dipergunakan sebagai menentukan apakah variabel pengganggu dalam model regresi, distribusi normal ditemukan. Ini dilangsungkan memakai metode histogram dan juga menggunkana grafik p-plot regresi standarisasi distribusi normal. jika (nilai Asymp.sig (2tailed)  $\geq 0,05$ ), maka data berdistribusi normal dan jika (nilai Asymp.sig (2tailed)  $\leq 0,05$ ), maka data tidak berdistribusi normal. Gambar berikut menunjukkan hasilnya:



Gambar histogram di atas tidak miring ke kiri atau ke kanan. Data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, yang menunjukkan model regresi dapat memenuhi asumsi normal.

**Tabel 6 Hasil Uji Asumsi Klasik**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.25854576
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.052
	Negative	-.066
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Hasil dari tabel diatas, uji kolmogorov-smirnov satu sampel dilakukan untuk menguji apakah distribusi residual tidak terstandarisasi dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal. Dengan jumlah sampel sebanyak 83 ( $N = 83$ ), hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai rata-rata residual adalah 0,000000 dengan standar deviasi sebesar 4,25854576. Nilai perbedaan terbesar antara distribusi data dengan distribusi normal (*Most Extreme Differences*) memiliki nilai absolut sebesar 0,066, dengan nilai positif 0,052 dan negatif -0,066. Nilai statistik uji kolmogorov-smirnov sebesar 0,066 dan nilai

signifikansi asimtotik (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada cukup bukti untuk menolak hipotesis nol ( $H_0$ ), yang berarti distribusi residual mengikuti distribusi normal.

### B. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengevaluasi apakah terdapat korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Jika VIF dibawah atau  $<10$  dan tolerance  $> 0.1$  maka tidak terjadi multikolinearitas.

**Tabel 7 Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Disiplin kerja	0.303	3.296
Lingkungan kerja	0.374	2.674
Motivasi	0.239	4.176

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa VIF variabel Disiplin kerja adalah 3.296, Lingkungan kerja adalah 2.674, dan Motivasi adalah 4.176, sehingga hasil VIF dari semua variabel lebih dari 10. Hasil perhitungan nilai Tolerance dan VIF dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi. Dan nilai tolerance dari semua variabel independent  $> 0.1$ . maka data tersebut tidak terjadi multikoleniaritas.

### C. Uji Heteroskedastisitas

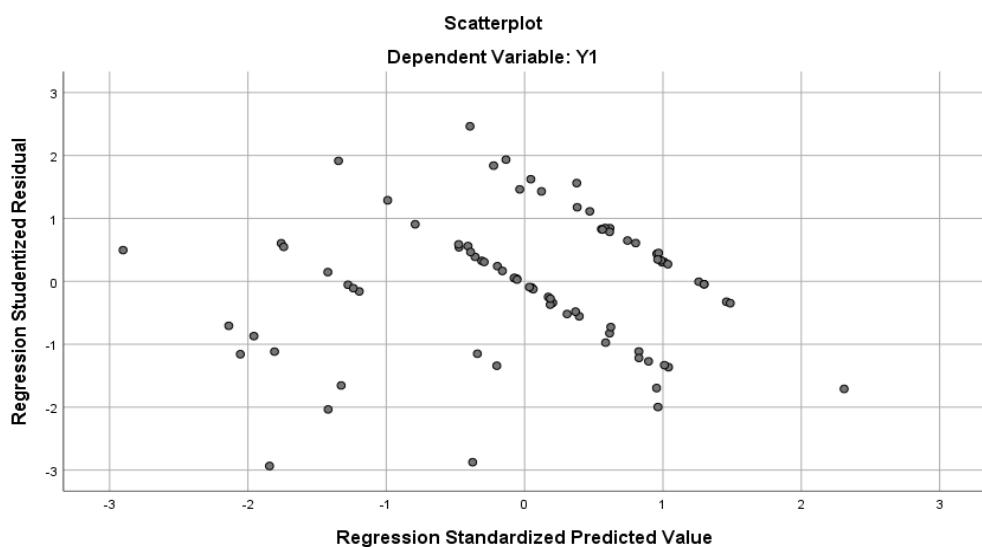
Syarat, jika  $\text{sig} > 0.05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas, dan jika  $< 0.05$  maka terjadi gejala heteroskedastisitas. Hasil dari uji heteroskedastisitas dengan menggunakan program aplikasi SPSS Versi 26 adalah sebagai berikut:

**Tabel 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	18.603	37.904		.491	.625
	Disiplin kerja	-.681	.440	-1.746	-1.547	.126
	Lingkungan kerja	-.012	.444	-.030	-.026	.979
	Motivasi	.872	.682	2.324	1.278	.205

Sumber : Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel diatas untuk nilai signifikan dari semua variabel independent  $> 0.05$ . maka data tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas atau dalam artian data tersebut terjadi heteroskedastisitas.



Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan gambar diatas, dapat menunjukkan bahwa titik-titik pada citra berdistribusi merata dan acak, yaitu terdapat titik-titik yang berada di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi berganda pada penelitian ini. Karena variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat digunakan untuk memprediksi variabel kinerja dengan menggunakan model regresi ini.

#### D. Analisis regresi linear berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yang terdiri dari net profit margin (X1) dan struktur aktiva (X2) terhadap variabel terikat yaitu debt to assets ratio (Y). Model persamaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 9 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.667	8.461		4.215	.000
	Disiplin Keja	1.333	.299	.326	4.464	.000
	Lingkungan Kerja	1.017	.155	.356	6.569	.000
	Motivasi	.946	.186	.377	5.083	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$Y = 1,203 + 0,463 X_1 + 0,504X_2$  Dari persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :

- konstanta (a) = 35.667 menunjukkan jika variabel disiplin kerja (X1), variabel lingkungan kerja (X2), dan Motivasi (X3) = 0 maka Kinerja karyawan (Y) pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan bernilai 35.667.
- koefisien b1 (X1) = 1.333 menunjukkan apabila variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dan jika variabel disiplin kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1.333.
- koefisien b2 (X2) = 1.017 menunjukkan apabila variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dan jika variabel lingkungan kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1.017.
- koefisien b3 (X3) = 0.914 menunjukkan apabila variabel motivasi kerja (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dan jika variabel motivasi ditingkatkan sebesar satu satuan maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.914.

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai yang positif, hal ini berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

### 3. UJI HIPOTESIS

#### A. UJI PARSIAL (UJI T)

Untuk menentukan uji hipotesis, langkah-langkahnya adalah menghitung t hitung, membandingkan nilai signifikansi dengan 0,05 (jika  $p < 0,05$ , maka signifikan), serta membandingkan t hitung dengan t tabel (jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ , maka hipotesis nol ditolak), dengan t tabel dihitung menggunakan rumus  $t(\alpha/2; n-k-1) = t(\alpha/2; 79) = 1,99045$ , berdasarkan tingkat signifikansi 0,05 untuk uji dua sisi dan derajat kebebasan (df) sebesar  $n-k-1$

Tabel 10 Hasil uji Parsial (T)

Coefficients <sup>a</sup>		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.667	8.461		4.215	.000
	Disiplin Keja	1.333	.299	.326	4.464	.000
	Lingkungan Kerja	1.017	.155	.356	6.569	.000
	Motivasi	.946	.186	.377	5.083	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan pada tabel diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja: nilai  $t = 4,464$  dan  $\text{sig.} = 0.000$ . karena nilai  $t$  hitung lebih besar  $t$  tabel ( $1.990$ ) dan  $\text{sig.}$  kurang  $0.05$ , maka Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2. Lingkungan Kerja: nilai  $t = 6.569$  dan  $\text{sig.} 0.000$ , sehingga nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $1.990$ ) dan  $\text{sig.} < 0.05$ , maka Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3. Motivasi : nilai  $t = 5.083$  dan  $\text{sig.} 0.000$ , maka berdasarkan nilai tersebut dapat dikatakan bahwasanya Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independent dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependent.

#### B.Uji Simultan (Uji F)

Langkah-langkah dalam uji F adalah: menghitung nilai F hitung, menentukan F tabel dari tabel dengan tingkat signifikansi  $0,050$  dan derajat kebebasan, dengan menggunakan rumus,  $F_{\text{tabel}} = K/N-K$ . Sehingga diperoleh  $F$  tabel sebesar  $2,72$ . Kriteria pengujian ditetapkan sebagai berikut: variabel independent ( $X$ ) tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen ( $Y$ ) jika  $F$  hitung  $< F$  tabel, dan memiliki pengaruh jika  $F$  hitung  $> F$  tabel. Langkah selanjutnya adalah membandingkan  $F$  hitung dengan  $F$  tabel, diikuti dengan menyimpulkan hasilnya; jika tingkat kesalahan suatu variabel lebih dari  $5\%$  atau  $0,05$  maka variabel tersebut dianggap tidak signifikan.

**Tabel Hasil Uji simultan (f)**

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15723.213	3	5241.071	147.390	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2809.173	79	35.559		
	Total	18532.386	82			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X						

Sumber: Data Diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan dengan tabel tersebut, dapat dilihat nilai  $F$  hitung sebesar  $147.390$  yang dimana nilai tersebut lebih dari  $F$  tabel dan  $\text{Sig.}$  kurang dari  $0.05$ . maka dapat

disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Disiplin kerja,Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

### C. Uji koefisien determinasi ( $r^2$ )

**Tabel Hasil Uji koefisien Determinasi (R2)**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.921 <sup>a</sup>	.848	.843		5.96315
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1					
b. Dependent Variable: Y					

Tabel di atas menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel independent dan dependen dengan nilai R sebesar 0.921, serta mampu menjelaskan sebagian besar variasi dalam variabel karena memiliki nilai  $R^2$  sebesar 0.848. Nilai adjusted  $R^2$  sebesar 0.843 yang menunjukkan bahwa 84.3% variasi dalam variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh Disiplin kerja, Lingkungan kerja dan Motivasi

### D. Uji autokorelasi

Terdapat beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya auto korelasi, penelitian ini menggunakan Uji Durbin Watson (Dw test). Uji Durbin Watson memiliki kriteria dalam pengambilan Keputusan ada atau tidaknya autokorelasi, yaitu  $DU < DW < 4 - DU$ .

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.700 <sup>a</sup>	.490	.471		4.33865
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1					
b. Dependent Variable: Y					

Berdasarkan data tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa analisis yang dilakukan tidak menunjukkan masalah autokorelasi positif, sehingga hasilnya dapat dianggap valid.

### Pembahasan hasil penelitian

#### Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil statistik dan tanggapan responden dapat dilihat bahwa indikator disiplin kerja berperan penting untuk mencapai tingkat kinerja yang baik. Berdasarkan hasil perhitungan uji parsial yang menunjukkan nilai 4.464 (t-hitung) lebih besar daripada 1.990 (t-tabel) dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih besar daripada 0.05, maka dari itu dapat dikatakan bahwa variabel Disiplin kerja secara parsial

berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penentu bagi keberhasilan dan kemajuan dalam mencapai tujuan akademik. Disiplin kerja disini adalah mengenai disiplin waktu, keakuratan dalam bekerja, ketataan terhadap perintah pimpinan serta prosedur kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kevin Arasy Ramadhan (2018) dalam penelitiannya yang berjudul "*Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Finnet Indonesia)*" Penelitian tersebut menemukan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Finnet Indonesia. Selain itu, Burhanuddin & Harlie (2019) mendefinisikan disiplin kerja sebagai perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja mencerminkan sikap, tindakan, dan kebiasaan karyawan dalam menaati aturan, baik yang bersifat tertulis maupun tidak tertulis, yang ditetapkan oleh perusahaan. Tingkat disiplin kerja yang tinggi mencerminkan komitmen karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan penuh kesadaran serta kepatuhan terhadap norma yang telah ditetapkan.

### **Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian pada uji parsial didapat hasil t hitung lingkungan kerja (6.569) kurang dari t tabel (1.990) dan sig. 0.000 lebih dari 0.05. artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor lingkungan kerja dalam hal ini yang meliputi bangunan tempat kerja, ruangan kerja yang luas ventilasi udara, ketersediaan tempat ibadah, sarana transportasi karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Devie Triana (2020) dalam penelitiannya yang berjudul "*Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Karya Indah Multiguna*". Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa baik disiplin kerja maupun lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga, semakin baik kondisi lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas dan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Penelitian ini memperkuat pandangan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung kebutuhan karyawan dapat berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil uji dan analisis data diperoleh hasil perhitungan uji parsial yang menunjukkan nilai 5.083 (t-hitung) lebih besar dari 1,99045 (t-tabel) dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil daripada 0.05. maka dari itu dapat dikatakan Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan. Yang berarti apabila karyawan yang termotivasi atau terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan maka karyawan tersebut akan memiliki semangat untuk mengerjakan tugasnya. Tinggi rendahnya motivasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawan juga akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan, dimana karyawan yang mendapatkan motivasi tinggi maka kinerja karyawannya semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh **Luthfi Ummamul Husna dan Bangun Putra Prasetya (2024)** dalam studinya yang berjudul

"*Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*". Dalam penelitian tersebut, ditemukan bahwa baik motivasi maupun lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan semangat dan dedikasi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, sementara lingkungan kerja yang kondusif berperan dalam menciptakan suasana yang nyaman dan mendukung produktivitas. Kombinasi antara motivasi dan lingkungan kerja yang baik berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas serta efisiensi kerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh **Jamyan Baekshak Tomaluweng (2023)** dengan judul "*Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Prakarsa Alam Segar*" juga mendukung temuan ini. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedisiplinan kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan, kebijakan, dan prosedur yang berlaku di perusahaan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas. Sementara itu, motivasi kerja menjadi faktor pendorong bagi karyawan untuk terus memberikan kinerja terbaiknya.

### **Pengaruh Disiplin kerja, Lingkungan kerja dan Motivasi terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil uji simultan telah diperoleh  $F$  hitung nilai  $f$  hitung sebesar 147.390 yang mana lebih besar daripada 2.72 ( $f$  tabel). Berdasarkan nilai tersebut maka didapatkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Disiplin kerja, Lingkungan kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan. Kemudian menurut hasil dan analisis koefisien determinan yang telah dilakukan, menunjukkan serta mampu menjelaskan tingkat besar variasi dalam variabel karena memiliki nilai  $R^2$  sebesar 0.848. Nilai adjusted  $R^2$  sebesar 0.843 yang menunjukkan bahwa 84.3% variasi dalam variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh Disiplin kerja, Lingkungan kerja dan Motivasi.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh beberapa penelitian sebelumnya yang juga meneliti hubungan antara lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Dicky Fernando Rotto et al. (2022) dalam studinya yang berjudul "*Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja*" menemukan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang nyaman serta memiliki tingkat disiplin yang tinggi cenderung lebih produktif dan mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efektif. Disiplin kerja yang baik mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan dan prosedur perusahaan, sementara lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kenyamanan dan semangat kerja.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Irwan Nopian Sinaga (2022) dalam studinya yang berjudul "*Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*" juga menunjukkan hasil yang serupa. Penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik menciptakan suasana yang kondusif bagi karyawan untuk bekerja dengan optimal, sementara motivasi kerja menjadi faktor utama yang mendorong karyawan untuk lebih

bersemangat dalam mencapai target dan tujuan perusahaan. Selain itu, disiplin kerja yang tinggi memastikan bahwa karyawan dapat bekerja sesuai dengan aturan dan standar yang telah ditetapkan, sehingga berdampak langsung pada peningkatan produktivitas. Penelitian Yuliana Setiyoningsih (2022) yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan" turut mendukung temuan sebelumnya. Dalam penelitiannya, menyatakan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan mencapai hasil yang lebih baik, sedangkan lingkungan kerja yang nyaman meningkatkan efektivitas kerja. Disiplin kerja juga berperan penting dalam menjaga konsistensi dan kedisiplinan karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka sesuai dengan standar perusahaan.

## KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967.
2. Berdasarkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967.
3. Berdasarkan hasil penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja karyawan di PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967.
4. Berdasarkan hasil penelitian bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967.

## SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas maka terdapat beberapa saran yang diajukan, sebagai berikut:

- a. Perusahaan dapat memberikan **pelatihan kedisiplinan** secara berkala untuk meningkatkan kesadaran karyawan terhadap pentingnya kepatuhan terhadap aturan dan prosedur kerja serta menerapkan sistem **reward and punishment** yang adil untuk mendorong karyawan lebih disiplin dalam bekerja dan juga meningkatkan pengawasan terhadap **kepatuhan waktu kerja** guna meningkatkan efisiensi kerja karyawan.
- b. Perusahaan dapat meningkatkan **fasilitas kerja**, seperti pencahayaan, ventilasi udara, serta sarana transportasi bagi karyawan agar mereka lebih nyaman dalam bekerja dan menyediakan **area kerja yang ergonomis** guna mengurangi kelelahan kerja dan meningkatkan efektivitas dalam menyelesaikan tugas serta memastikan bahwa tempat kerja mendukung **keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi** karyawan agar mereka tetap produktif tanpa mengalami stres berlebih.
- c. Pemberian **insentif dan bonus berbasis kinerja** dapat diterapkan untuk memotivasi karyawan agar lebih bersemangat dalam bekerja, meningkatkan

**komunikasi antara pimpinan dan karyawan**, sehingga setiap karyawan merasa dihargai atas kontribusi mereka dan memberikan **peluang pengembangan karier** melalui pelatihan dan jenjang karier yang jelas, sehingga karyawan memiliki semangat untuk terus meningkatkan kinerja mereka.

- d. Perusahaan perlu menerapkan strategi yang mencakup **peningkatan kedisiplinan, perbaikan lingkungan kerja, serta penguatan motivasi kerja** secara bersamaan dan melakukan **evaluasi berkala terhadap kebijakan perusahaan**, guna memastikan bahwa kebijakan yang diterapkan tetap relevan dengan kebutuhan karyawan dan kondisi industri yang terus berkembang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekan Baru: Zanafa Publishing.
- Agustini, Fauzia. (2019). (n.d.). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*, Medan:UISU Press.
- Andika, D., & Ali Zaenal Abidin. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pabrik Tahu MDS Cabang Serpong. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(2), 980–995.  
<https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2224>
- Dewi, A. , & A. S. (2021). (n.d.). *Pengaruh disiplin kerja terhadap Prestasi pada PT. JPT Adit Jaya Mandiri Kabupaten Tabalong*. JAPB, 4(2), 1241-1255.
- Hasibuan, H. M. (2019). (n.d.). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara P. (2017). (n.d.). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung:Refika aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2021). (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi (14<sup>th</sup> ed.)*. Remaja Rosdakarya.
- Purnami, N. M. I. , & U. I. W. M. (2019). (n.d.). *Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi dan Lingkungan kerja Terhadap Produktivitas kerja karyawan*. E-Journal Manajemen Universitas Udayana, Vol 8,No.9, pp. 5611-5631.
- Sinambela.2020. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Apri 2018. ISBN: 978-602-217-935-1. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). (n.d.). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Serta R&D*. In Alfabetia, CV (Issue April).