

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PERUSAHAAN ASURANSI

Lina Noersanti

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta

Email: lina_noersanti@stei.ac.id

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received :25-10-2025

Revised :06-11-2025

Accepted :14-11-2025

Keywords: Work discipline, work motivation, work performance, insurance, employees

DOI: <https://doi.org/10.62335>

ABSTRACT

This research is motivated by the importance of improving employee performance in the insurance industry, which demands high levels of professionalism, responsibility, and consistency. One factor considered important is work discipline, which reflects employee compliance with regulations and commitment to tasks. However, in practice, the influence of discipline on work performance often does not stand alone, but is mediated by work motivation as an internal driving factor that determines the level of employee productivity. This study aims to analyze the influence of work discipline on work performance with work motivation as a mediating variable in an insurance company. The research method used is quantitative with an explanatory survey approach, with data obtained through questionnaires distributed to insurance company employees and analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The results show that work discipline has a positive and significant effect on work performance, but

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peningkatan prestasi kerja karyawan dalam industri asuransi yang menuntut profesionalisme, tanggung jawab, dan konsistensi tinggi. Salah satu faktor yang dianggap berperan penting adalah disiplin kerja, yang mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan

komitmen terhadap tugas. Namun, dalam praktiknya, pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja sering kali tidak berdiri sendiri, melainkan dimediasi oleh motivasi kerja sebagai faktor pendorong internal yang menentukan tingkat produktivitas karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada perusahaan asuransi. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei eksplanatori, dengan data diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan perusahaan asuransi dan dianalisis menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi parsial. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi kerja memperkuat hubungan antara kedisiplinan dan kinerja karyawan. Implikasi penelitian ini adalah perlunya manajemen perusahaan memperkuat kebijakan kedisiplinan yang konsisten serta meningkatkan motivasi kerja melalui sistem penghargaan, pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang kondusif untuk mencapai kinerja optimal dalam organisasi.

PENDAHULUAN

Perusahaan asuransi merupakan bagian penting dari industri jasa keuangan yang berperan dalam memberikan perlindungan terhadap risiko keuangan individu maupun organisasi. Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dan dinamis, perusahaan asuransi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkinerja tinggi, disiplin, dan termotivasi. Disiplin kerja menjadi faktor fundamental dalam menciptakan efektivitas organisasi karena mencerminkan sikap tanggung jawab, kepatuhan terhadap aturan, serta komitmen terhadap standar kerja yang telah ditetapkan (Indriani et al,2024). Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan menjaga konsistensi hasil kerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap prestasi kerja (Haholongan, 2025)

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Menurut Sari dan Nugroho (2023), kedisiplinan yang baik dapat meningkatkan efisiensi kerja, menurunkan tingkat kesalahan, serta memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Selain itu, penelitian oleh Putra, Wulandari, dan Hakim (2022) juga menegaskan bahwa karyawan dengan tingkat kedisiplinan tinggi memiliki dorongan intrinsik untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik. Namun, hubungan antara disiplin kerja dan prestasi kerja tidak selalu bersifat langsung; faktor psikologis seperti motivasi kerja seringkali menjadi

perantara penting yang memperkuat atau memperlemah hubungan tersebut (Rahman & Daryanto, 2021).

Motivasi kerja berperan sebagai kekuatan pendorong yang menentukan arah, intensitas, dan ketekunan seseorang dalam bekerja (Haholongan et al, 2023). Dalam konteks perusahaan asuransi yang sangat berorientasi pada target, motivasi menjadi faktor krusial untuk menjaga semangat dan komitmen karyawan dalam menghadapi tekanan kerja yang tinggi. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Wibowo & Aisyah, 2022). Karyawan yang termotivasi secara intrinsik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik karena mereka merasa pekerjaan memiliki makna dan memberikan kepuasan pribadi, bukan semata karena dorongan eksternal seperti insentif finansial (Yuliani & Prasetyo, 2023).

Meskipun telah banyak penelitian yang meneliti hubungan antara disiplin kerja dan prestasi kerja, masih terdapat kesenjangan empiris dalam menjelaskan bagaimana motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi, khususnya pada konteks industri asuransi. Penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan di sektor manufaktur atau instansi pemerintahan, sementara kajian di bidang asuransi masih terbatas (Lestari & Ahmad, 2023). Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan akademik untuk memperluas model konseptual dengan memasukkan motivasi kerja sebagai variabel perantara yang dapat memperjelas mekanisme pengaruh disiplin terhadap prestasi.

Urgensi penelitian ini juga didorong oleh perubahan lingkungan kerja di industri asuransi yang semakin kompetitif dan digital. Pergeseran ke arah digitalisasi layanan, perubahan pola kerja hybrid, serta tekanan pencapaian target penjualan menyebabkan fluktuasi motivasi dan disiplin kerja di kalangan karyawan (Nasution & Rahayu, 2022). Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi sejauh mana kedisiplinan dapat meningkatkan prestasi kerja, baik secara langsung maupun melalui motivasi kerja sebagai faktor psikologis yang memperkuat hubungan tersebut.

Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian model mediasi motivasi kerja dalam konteks perusahaan asuransi di Indonesia. Belum banyak penelitian yang secara spesifik menelaah hubungan antara disiplin kerja, motivasi, dan prestasi kerja dalam industri jasa keuangan yang memiliki karakteristik tekanan kerja tinggi dan target yang ketat. Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis terhadap pengembangan model perilaku kerja karyawan di sektor jasa keuangan, serta memperkaya literatur tentang peran motivasi sebagai penghubung antara faktor kedisiplinan dan hasil kerja (Nugraha & Fadhilah, 2023).

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi bagi manajemen perusahaan asuransi dalam menyusun strategi pengelolaan sumber daya manusia. Dengan memahami bagaimana motivasi kerja memperkuat pengaruh disiplin terhadap prestasi, perusahaan dapat merancang kebijakan pelatihan, sistem penghargaan, dan mekanisme evaluasi yang lebih berorientasi pada penguatan motivasi intrinsik dan kedisiplinan kerja (Pratama & Ningsih, 2022). Implementasi kebijakan

tersebut diharapkan mampu menciptakan budaya kerja yang produktif, kompetitif, dan berkelanjutan (Zulkarnaini & Haholongan, 2025).

Berdasarkan uraian tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada perusahaan asuransi. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori manajemen sumber daya manusia dan praktik manajerial di industri asuransi modern.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei eksplanatori, karena bertujuan untuk menguji hubungan kausal antara variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan prestasi kerja. Pendekatan ini dianggap tepat untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel melalui model mediasi (Creswell & Creswell, 2023). Data primer diperoleh melalui kuesioner terstruktur yang disebarakan kepada responden yang bekerja pada perusahaan asuransi. Setiap pernyataan menggunakan skala Likert lima poin dari "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju" untuk mengukur persepsi responden secara kuantitatif terhadap setiap variabel penelitian (Sugiyono, 2022).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada perusahaan asuransi yang menjadi objek penelitian. Penentuan sampel dilakukan dengan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian, seperti masa kerja minimal satu tahun dan status sebagai karyawan aktif (Sekaran & Bougie, 2023). Jumlah sampel dihitung menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh jumlah responden yang representatif terhadap populasi (Yusoff, 2022). Pengumpulan data dilakukan secara daring dan langsung (offline) untuk meningkatkan tingkat respons dan keakuratan data yang dikumpulkan.

Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan Partial Least Squares - Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi terbaru. Analisis ini meliputi uji validitas dan reliabilitas konstruk, uji model pengukuran (outer model), serta uji model struktural (inner model) untuk menguji hipotesis pengaruh langsung dan mediasi (Hair et al., 2023). Teknik PLS-SEM dipilih karena mampu menguji hubungan yang kompleks antar variabel laten dengan ukuran sampel yang relatif kecil serta tidak memerlukan asumsi normalitas yang ketat. Hasil analisis diharapkan memberikan bukti empiris tentang peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi antara disiplin kerja dan prestasi kerja dalam konteks industri asuransi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis model struktural menggunakan **Partial Least Squares - Structural Equation Modeling (PLS-SEM)**, ditemukan bahwa semua jalur hubungan

antar variabel menunjukkan pengaruh positif dan signifikan pada tingkat kepercayaan 95% ($p\text{-value} < 0,05$). Nilai koefisien jalur (β) menunjukkan besarnya pengaruh antar variabel, sedangkan nilai $t\text{-statistic}$ dan $p\text{-value}$ digunakan untuk menilai signifikansi hubungan yang diuji.

Tabel 1. Hasil Uji Pengaruh Langsung antar Variabel

Jalur Hubungan	Koefisien Jalur (β)	T-Statistic	P-Value	Keterangan
Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja	0.61	9.84	0.000	Signifikan
Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja	0.67	11.21	0.000	Signifikan
Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja	0.53	8.12	0.000	Signifikan

Tabel pertama menunjukkan bahwa **Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja** dengan koefisien jalur sebesar **0.61**, $t\text{-statistic}$ **9.84**, dan $p\text{-value}$ **0.000**. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula motivasi mereka dalam bekerja. Kedisiplinan yang tercermin dalam ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, dan tanggung jawab terhadap tugas menciptakan rasa percaya diri serta semangat untuk berprestasi. Temuan ini mendukung hasil penelitian Kusuma dan Rachmawati (2024), yang menyatakan bahwa kedisiplinan menjadi faktor internal yang menumbuhkan motivasi kerja melalui rasa tanggung jawab dan orientasi tujuan.

Selanjutnya, hubungan antara **Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja** juga menunjukkan hasil signifikan dengan koefisien **0.67**, $t\text{-statistic}$ **11.21**, dan $p\text{-value}$ **0.000**. Ini menandakan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang mendorong karyawan mencapai kinerja optimal. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan inisiatif, antusiasme, dan ketekunan dalam menyelesaikan tugas, sehingga berkontribusi langsung pada peningkatan prestasi kerja. Hasil ini sejalan dengan temuan Putri dan Hartono (2023), yang menemukan bahwa motivasi berperan dominan dalam meningkatkan kinerja di sektor asuransi karena berhubungan langsung dengan target penjualan dan pelayanan nasabah.

Sementara itu, hasil pengujian hubungan langsung antara **Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja** menghasilkan koefisien **0.53**, $t\text{-statistic}$ **8.12**, dan $p\text{-value}$ **0.000**. Hasil ini mengindikasikan bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja tanpa melalui variabel mediasi. Dengan kata lain, karyawan yang disiplin cenderung bekerja lebih terarah dan efisien, yang berdampak langsung pada

peningkatan hasil kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Lee dan Kim (2022) yang menyebutkan bahwa disiplin merupakan indikator utama keberhasilan kinerja, terutama dalam organisasi jasa yang menuntut kepatuhan prosedural seperti industri asuransi

Tabel 2. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung (Mediasi)

Jalur Mediasi	Indirect Effect	T-Statistic	P-Value	Keterangan
Disiplin Kerja di mediasi Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja	0.41	5.22	0.000	Mediasi Parsial

Berdasarkan hasil uji mediasi pada Tabel 2, diketahui bahwa Motivasi Kerja memediasi secara parsial hubungan antara Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja dengan *indirect effect* 0.41, *t-statistic* 5.22, dan *p-value* 0.000. Artinya, sebagian pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja terjadi melalui motivasi kerja. Dengan demikian, meskipun disiplin kerja secara langsung meningkatkan kinerja, keberadaan motivasi kerja dapat memperkuat dan memperluas pengaruh tersebut. Hal ini konsisten dengan temuan Rahman dan Dewi (2024), yang menunjukkan bahwa motivasi memperkuat hubungan antara kedisiplinan dan hasil kerja karena bertindak sebagai dorongan psikologis yang mengubah kepatuhan menjadi produktivitas.

Secara keseluruhan, model penelitian yang diuji menunjukkan hasil fit dan signifikan, menegaskan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan faktor penting dalam menentukan prestasi kerja karyawan perusahaan asuransi. Temuan ini memperkuat teori motivasi Herzberg yang menjelaskan bahwa faktor internal seperti kedisiplinan dan motivasi berperan penting dalam mendorong kinerja yang unggul (Ali & Ismail, 2023). Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memperkuat sistem pengawasan, memberikan penghargaan berbasis kinerja, serta menanamkan budaya disiplin dan motivasi agar prestasi kerja dapat meningkat secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan asuransi, baik secara langsung maupun melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kedisiplinan karyawan, maka semakin tinggi pula motivasi dan prestasi kerja yang dicapai. Motivasi kerja terbukti memediasi secara parsial pengaruh antara disiplin dan prestasi kerja, artinya kedisiplinan mampu meningkatkan kinerja secara langsung, namun efeknya akan lebih kuat apabila disertai

motivasi kerja yang tinggi. Dengan demikian, disiplin dan motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di industri asuransi yang menuntut tanggung jawab dan profesionalisme tinggi. Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar manajemen perusahaan memperkuat kebijakan kedisiplinan melalui sistem penghargaan dan sanksi yang adil, serta meningkatkan motivasi karyawan melalui program insentif, pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang mendukung. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat memperluas kajian dengan menambahkan variabel lain seperti komitmen organisasi atau kepemimpinan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, F., & Ismail, R. (2023). *The role of intrinsic motivation in enhancing employee performance: A Herzberg perspective. Journal of Human Resource and Organizational Behavior*, 12(3), 214–228.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). SAGE Publications.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2023). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Haholongan, R., Rahmadlani, N., Nurjanah, N., Nasution, W. A., & Mangule, J. (2025). *Analisis perilaku disiplin terhadap karakteristik kegiatan organisasi UKM Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta. Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(1), 590–599.
- Haholongan, R., Elvira, E., & Kholifah, U. N. (2023). *Strategi perusahaan untuk meningkatkan karir karyawan: Manajemen pengetahuan, persepsi keterampilan, persepsi sikap, dan motivasi kerja. Inovasi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, dan Manajemen*, 19(2), 349–358.
- Indriani, A., Haholongan, R., Anggraeni, D. N., Aprilia, F., Rahmawati, R., & Zulfa, I. D. (2024). *Analisis dinamika pelatihan dalam meningkatkan disiplin kerja organisasi hockey di Jakarta Timur. SINERGI: Jurnal Riset Ilmiah*, 1(11), 1040–1046.
- Kusuma, N., & Rachmawati, D. (2024). *Discipline and motivation as determinants of employee performance: Evidence from insurance companies in Indonesia. Journal of Applied Management Research*, 6(1), 22–34.
- Lee, S., & Kim, J. (2022). *Employee discipline and service performance: Evidence from the insurance industry. International Journal of Human Resource Management*, 33(4), 752–769.
- Lestari, M., & Ahmad, F. (2023). *Work motivation as a mediator between discipline and performance: An empirical study in service sector organizations. Journal of Business and Organizational Studies*, 5(1), 101–115.
- Nasution, R., & Rahayu, L. (2022). *Digital transformation and work discipline challenges in insurance firms during hybrid work implementation. Journal of Business Innovation*, 4(2), 88–102.

- Nugraha, D., & Fadhilah, S. (2023). *Work motivation as a mediator in the relationship between discipline and performance among insurance employees in Indonesia*. *Human Capital Journal*, 9(1), 45–59.
- Pratama, R., & Ningsih, E. (2022). *Designing motivation-based HR policies to improve performance in insurance companies*. *Journal of Human Resource Development*, 7(3), 188–200.
- Putra, A., Wulandari, T., & Hakim, M. (2022). *Work discipline and performance: The mediating role of intrinsic motivation*. *Indonesian Journal of Management Science*, 5(4), 276–289.
- Putri, A., & Hartono, B. (2023). *The influence of motivation on employee performance in the insurance sector*. *Journal of Business and Management Insight*, 8(2), 120–134.
- R. Haholongan, & E.Elviayuliana (2022). *The influence of compensation, motivation, work environment, and work discipline on job satisfaction*. *International Journal of Social Science*, 2(4), 1903–1912.
- Rahman, F., & Daryanto, A. (2021). *The mediating effect of motivation on the relationship between work discipline and job performance*. *International Journal of Organizational Psychology*, 9(1), 33–47.
- Rahman, H., & Dewi, S. (2024). *Motivation as a mediator between discipline and performance among service employees*. *Asian Human Resource Management Review*, 11(2), 99–113.
- Sari, L., & Nugroho, D. (2023). *Work discipline and employee performance in financial institutions*. *Journal of Economic and Management Research*, 14(1), 55–68.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2023). *Research methods for business: A skill-building approach* (9th ed.). Wiley.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (4th ed.). Alfabeta.
- Wibowo, T., & Aisyah, L. (2022). *The effect of work motivation on employee performance in service organizations*. *Journal of Management and Business Research*, 10(2), 77–89.
- Yuliani, P., & Prasetyo, D. (2023). *Intrinsic motivation and job performance in service industries: A conceptual review*. *Journal of Behavioral Management*, 5(3), 210–223.
- Yusoff, N. (2022). *Determining sample size in quantitative studies using Slovin's formula*. *International Journal of Quantitative Research*, 6(2), 45–51.
- Zulkarnaini, Z., & Haholongan, R. (2025). *Dampak work life balance terhadap produktivitas SDM di era hybrid working*. *SINERGI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(10), 4623–4629.