

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. ASURANSI TRI PAKARTA (TRIPA) KANTOR
CABANG KOTA PALEMBANG**



Skripsi oleh:

LATISHA SAFA MAURA

01011482225009

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2025

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASURANSI TRI PAKARTA (TRIPA) KANTOR CABANG KOTA PALEMBANG

Disusun Oleh :
Nama : Latisha Safa Maura
NIM : 01011482225009
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

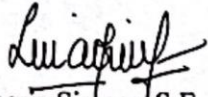
Telah diuji dalam Ujian Komprehensif pada Rabu, 30 Juli 2025 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian
Komprehensif Skripsi
Palembang, Juli 2025

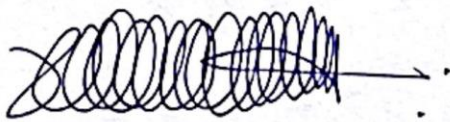
Dosen Pembimbing

Dosen Penguji


Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001


Lina Dameria Siregar S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen


Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., S.M., M.M
NIP.198907112018031001

LEMBAR PERSETUJUAN SEMINAR KOMPREHENSIF
PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. ASURANSI TRI PAKARTA (TRIPA) KANTOR CABANG
KOTA PALEMBANG

Disusun oleh :

Nama : Latisha Safa Maura

Nim : 01011482225009

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Disetujui untuk digunakan dalam Seminar Komprehensif

Tanggal Pengajuan

Tanggal:

Dosen Pembimbing



Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP.198104012014092001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Latisha Safa Maura
NIM : 01011482225009
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : S1 Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASURANSI TRI PAKARTA (TRIPA) KANTOR CABANG KOTA PALEMBANG

Pembimbing : Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M

Penguji : Lina Dameria Siregar, S.E., M.M

Tanggal Ujian : 30 Jul 2025

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya. Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini bernar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 1 Agustus 2025



Latisha Safa Maura

NIM. 01011482225009

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(Q.S AL-Baqarah:286)

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan.

Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan”

(Q.S Al-Insyirah:5-6)

“Kerjakanlah apa yang menjadi tanggung jawabmu serta berdoa dan berusaha
agar tuhan melihat usahamu.”

-Latisha Safa Maura-

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

- ❖ Universitas Sriwijaya
- ❖ Dosen Fakultas Ekonomi
- ❖ Kedua Orang Tua, serta Keluarga
- ❖ Sahabat dan Teman Seperjuangan

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah puji syukur atas kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan hidayah-Nyalah, penulis akhirnya dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Tri Pakarta (Tripa) Kantor Cabang Kota Palembang”. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan nabi besar Muhammad SAW, keluarga, sahabat, serta umat muslim yang mengikuti ajaran hingga akhir zaman.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari banyak mengalami hambatan, namun berkat bantuan, bimbingan, dan kerja sama dari berbagai pihak akhirnya skripsi ini dapat menyelesaikan dengan baik. Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dan mendukung dalam penyelesaian skripsi ini.

Palembang, 2025
Penulis,

Latisha Safa Maura
NIM.01011482225009

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah, segala puji hanya milik Allah SWT. Berkat rahmat dan karunia-Nya. Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan lancar semata-mata tidak hanya usaha penulis sendiri, melainkan bantuan tulus dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT dengan segala karunia, berkat, nikmat, kelancaran dan kesehatan yang diberikan kepada penulis sehingga skripsi ini bisa diselesaikan dengan baik.
2. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si., selaku Rektor Universitas Sriwijaya
3. Bapak Prof. Dr. Azwardi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
4. Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., S.M., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Ibu Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing yang telah bersedia membimbing serta memberikan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini sampai ke tahap akhir.
7. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M., selaku dosen penguji. Terima kasih atas bantuannya dalam memberi kritik dan saran yang membangun penulisan skripsi ini lebih baik lagi.

8. Ibu Dr. Aslamia Rosa, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik (PA) yang telah memberikan masukan dan arahan selama perkuliahan.
9. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya atas segala ilmy dan dedikasinya selama perkuliahan dan seluruh staf pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah membantu penulis baik selama masih perkuliahan maupun dalam menyelesaikan skripsi.
10. Bapak/Ibu Pimpinan dan Karyawan PT. Asuransi Tri Pakarta (Tripa) Kantor Cabang Kota Palembang yang telah memberi izin dan berkontribusi dalam membantu penulis dalam melakukan penelitian.
11. Kedua Orang Tua saya, papa H. Drs. Ahd. Khairullah, MM dan mama Hj. Enyarti, S.Sos., MM yang selalu memberikan kasih sayang, cinta, semangat, doa dan dukungan baik secara moril maupun secara materil yang tiada hentinya kepada peneliti. Semoga Allah permudah setiap langkah kaki ini dalam mewujudkan keinginan papa dan mama, sehingga peneliti dapat membalas semua jerih payah papa dan mama selama ini.
12. Kakak saya Arga Dirgantara dan Tanty Khairunisa yang selalu mendoakan dan memberi dukungan kepada peneliti untuk menyelesaikan penelitian ini.
13. Keluarga besar Sukuni Family yang selalu memberi dukungan dan doa kepada peneliti untuk menyelesaikan penelitian ini.
14. Sahabat Terbaikku (Dinda, Diva, Eti, Fifah dan Echa) yang telah mendukung penulis selama menempuh masa perkuliahan.

15. Terakhir, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada diri sendiri, Latisha Safa Maura. Terima kasih karena sudah bertahan sejauh ini, terima kasih karena tidak menyerah ketika jalan di depan terasa gelap, ketika keraguan datang silih berganti, dan ketika langkah terasa berat untuk diteruskan. Terima kasih karena tetap memilih untuk melanjutkan walau seringkali tidak tahu pasti kemana arah ini membawa. Dan yang paling penting terima kasih karena sudah memilih, memilih untuk mencoba, memilih untuk belajar, dan memilih untuk menyelesaikan apa yang telah kamu mulai meskipun pada saat penulisan ini ada beberapa hal yang membuat patah dan ingin menyerah.

Palembang, Juli 2025
Penulis,

Latisha Safa Maura
01011482225009

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Saya dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari Mahasiswa :

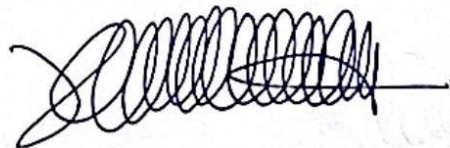
Nama : Latisha Safa Maura
NIM : 01011482225009
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen S1 Asal D3
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Tri Pakarta (Tripa) Kantor Cabang Kota Palembang

Telah kami periksa penulisan, grammar, maupun *tenses* nya, dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

Pembimbing Skripsi



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., S.M., M.M

NIP. 198907112018031001



Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M.

NIP. 198104012014092001

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASURANSI TRI PAKARTA (TRIPA) KANTOR CABANG KOTA PALEMBANG

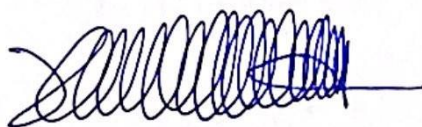
Oleh:

Latisha Safa Maura

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Tri Pakarta (Tripa) Kantor Cabang Kota Palembang. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan tetap PT. Asuransi Tri Pakarta (Tripa) Kantor Cabang Kota Palembang dengan sampel yang berjumlah 36 orang, dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Tri Pakarta (Tripa) Kantor Cabang Kota Palembang.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., S.M., M.M
NIP.198907112018031001

Pembimbing Skripsi,



Dr. Wita Farla WK., S.E., M.M
NIP.198104012014092001

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. TRI PAKARTA INSURANCE (TRIPA) PALEMBANG CITY BRANCH OFFICE

By:

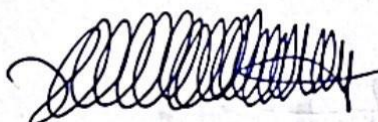
Latisha Safa Maura

This study aims to determine how motivation and work discipline influence employee performance at PT. Asuransi Tri Pakarta (Tripa) Palembang City Branch Office. This type of research is quantitative. The population used is all permanent employees of PT. Asuransi Tri Pakarta (Tripa) Palembang City Branch Office with a sample of 36 people, using saturated sampling technique. Data were obtained by distributing questionnaires to respondents. The analysis technique used is multiple linear analysis technique. The results of the study indicate that motivation and work discipline variables have a positive and significant effect on employee performance at PT. Asuransi Tri Pakarta (Tripa) Palembang City Branch Office.

Keywords: *Motivation, Work Discipline, Employee Performance*

Approved by,
Head of The Management Department

Advisor



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., S.M., M.M
NIP.198907112018031001



Dr. Wita Faria WK., S.E., M.M
NIP.198104012014092001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama Mahasiswa : Latisha Safa Maura

NIM : 01011482225009

Tempat/Tanggal Lahir : Nendagung, 10 Oktober 2000

Agama : Islam

Jenis Kelamin : Perempuan

Status : Belum Menikah

Alamat : Jl. Perjuangan, Lr. Tembusan Sukawinatan
No. 129 RT/RW 062/010 Kota Palembang.

Kewarganegaraan : Indonesia

No. HP : 081373949759

Alamat Email : latishasafa10@gmail.com



PENDIDIKAN FORMAL

2006 – 2012 SD Negeri 72 Kota Pagar Alam

2013 – 2015 SMP Negeri 2 Kota Pagar Alam

2016 – 2018 SMA Negeri 1 Kota Pagar Alam

2018 – 2021 D-III Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Sriwijaya

2022 – 2025 S1 Manajemen, Universitas Sriwijaya

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	i
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Expectancy Theory	11
2.2 Kinerja	13
2.2.1 Definisi Kinerja.....	13
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	14
2.2.3 Dimensi dan Indikator Kinerja	15
2.3 Motivasi.....	17
2.3.1 Definisi Motivasi Kerja	17
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	18
2.3.3 Jenis-jenis Motivasi	19
2.3.4 Tujuan Motivasi.....	20
2.4 Disiplin Kerja	21
2.4.1 Definisi Disiplin Kerja.....	21
2.4.2 Macam-macam Disiplin Kerja.....	22
2.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	22
2.4.4 Faktor Penentu Disiplin Kerja	23
2.4.5 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja.....	24

2.5 Penelitian Terdahulu.....	26
2.6 Kerangka Penelitian	36
BAB III METODE PENELITIAN	38
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	38
3.2 Rancangan Penelitian	38
3.3 Jenis dan Sumber Data	39
3.3.1 Jenis Data.....	39
3.3.2 Sumber Data	39
3.4 Teknik Pengumpulan Data	40
3.5 Populasi dan Sampel	41
3.6 Teknik Analisis Data	42
3.6.1 Uji Instrumen	42
3.6.1.1 Uji Validitas Data.....	42
3.6.1.2 Uji Reliabilitas	42
3.6.1.3 Metode Suksesif Interval (MSI).....	43
3.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	44
3.6.2.1 Uji Normalitas	44
3.6.2.2 Uji Multikolinearitas	44
3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas.....	45
3.6.2.4 Uji Autokorelasi	46
3.6.3 Uji Statistik	47
3.6.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	47
3.6.3.2 Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2) ..	47
3.6.4 Uji F	49
3.6.4.1 Uji Hipotesis (Uji t).....	49
3.7 Definisi Operasional Variabel	50
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	52
4.1 Profil Perusahaan.....	52
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	52
4.1.2 Visi dan Misi.....	53
4.1.3 Struktur Organisasi	54
4.2 Hasil Penelitian.....	54
4.2.1 Deskripsi Profil Reaponden	54
4.2.1.1 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	54

4.2.1.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
4.2.1.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	56
4.2.2 Uji Instrumen	57
4.2.2.1 Hasil Uji Validitas.....	57
4.2.2.2 Hasil Uji Reliabilitas	59
4.2.3 Metode Suksesif Interval (MSI)	60
4.2.4 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden	61
4.2.4.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Variabel Motivasi .	61
4.2.4.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja.....	65
4.2.4.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Variabel Kinerja.....	69
4.2.5 Asumsi Klasik.....	74
4.2.5.1 Hasil Uji Normalitas	74
4.2.5.2 Hasil Uji Multikolinieritas	75
4.2.5.3 Hasil Uji Heteroskedesitas	76
4.2.5.4 Hasil Uji Autokorelasi	76
4.2.6 Analisis Regresi Linear Berganda	78
4.2.7 Koefisien Kolerasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2).....	79
4.2.8 Uji Hipotesis	81
4.2.8.1 Hasil Uji F (Uji Simultan).....	81
4.2.8.2 Hasil Uji t (Uji Parsial)	83
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	84
4.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Tri Pakarta (Tripa) Kantor Cabang Kota Palembang.	84
4.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Tri Pakarta (Tripa) Kantor Cabang Kota Palembang.	87
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	90
5.1 Kesimpulan.....	90
5.2 Saran.....	90
DAFTAR PUSTAKA	93
LAMPIRAN.....	99

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Data Target Premi	4
Tabel 1. 2	Data Motivasi Kerja Yang Diberikan Kepada Karyawan Tahun 2024.....	6
Tabel 1. 3	Data Absensi Karyawan PT. Asuransi Tri Pakarta (Tripa) Kantor Cabang Kota Palembang pada periode 2022-2024	7
Tabel 2. 1	Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3. 1	Skala Pengukuran Likert	40
Tabel 3. 2	Interpretasi Koefisien Korelasi	48
Tabel 3. 3	Definisi Operasional Variabel.....	50
Tabel 4. 1	Deskripsi Usia Responden	55
Tabel 4. 2	Deskripsi Jenis Kelamin Responden.....	56
Tabel 4. 3	Deskripsi Pendidikan Terakhir Responden.....	56
Tabel 4. 4	Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)	57
Tabel 4. 5	Hasil Uji Variabel Disiplin Kerja (X2)	58
Tabel 4. 6	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	59
Tabel 4. 7	Hasil Uji Realibilitas	60
Tabel 4. 8	Distribusi Frekuensi Responden Variabel Motivasi Kerja	61
Tabel 4. 9	Distribusi Frekuensi Responden Variabel Disiplin Kerja.....	65
Tabel 4. 10	Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja	69
Tabel 4. 11	Uji Normalitas	74
Tabel 4. 12	Uji Multikolinieritas.....	75
Tabel 4. 13	Uji Heterokedstas (Glejser)	76
Tabel 4. 14	Uji Autokorelasi	77
Tabel 4. 15	Analisis Regresi Linear Berganda	78
Tabel 4. 16	Koefisien Kolerasi (r) dan Koefisien Determinasi (R2)	80
Tabel 4. 17	Uji Simultan	81
Tabel 4. 18	Uji Simultan	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian	36
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	99
Lampiran 2 Distribusi Data Identitas Responden	107
Lampiran 3 Frekuensi Jawaban Responden.....	109
Lampiran 4 Uji Validitas.....	120
Lampiran 5 Uji Realibilitas.....	123
Lampiran 6 Metode Suksesif Interval (MSI)	124
Lampiran 7 Tabel r.....	128
Lampiran 8 Analisis Uji Asusmsi Klasik.....	130
Lampiran 9 Tabel DW Autokorelasi.....	131
Lampiran 10 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji t	132
Lampiran 11 Hasil Uji Koefisien dan Uji Determinasi.....	132

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, ilmu pengetahuan dan teknologi mengalami perkembangan yang cepat, yang memiliki dampak signifikan terhadap kemajuan organisasi. Organisasi harus mengambil berbagai strategi untuk tetap kompetitif, di antaranya dengan meningkatkan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia mereka. Sumber daya manusia adalah penggerak utama dalam menjalankan aktivitas sebuah organisasi, kemajuan atau kemunduran suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu, perhatian yang serius terhadap pengembangan dan manajemen karyawan sangat penting dalam upaya mencapai kesuksesan organisasi (Ayer et al., 2016).

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya selalu bergantung pada manajemen sumber daya manusia, karena mereka yang mengatur dan mengelola sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Sumber daya manusia organisasi harus memiliki kompetensi tinggi dan kinerja yang baik dalam menjalankan tanggung jawab mereka. Setiap organisasi memiliki strategi khusus untuk mencapai tujuannya, yang memerlukan manajemen yang baik untuk mengatur keseimbangan antara tujuan, sasaran, dan kepentingan berbagai pihak. Diperlukan juga peningkatan kerja serta optimalisasi potensi sumber daya manusia agar

tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik (Beno & Irawan, 2019).

Kusmari (2022) menyatakan pentingnya kinerja tidak bisa dilebih – lebihkan, karena kinerja telah terbukti menjadi elemen yang sangat penting. Setiap organisasi mengamanatkan agar stafnya menjalankan akuntabilitas dan memanfaatkan bakat mereka semaksimal mungkin. Kinerja terdiri dari pola pikir dan respons emosional seseorang, dengan keyakinan bahwa setiap tugas yang diselesaikan harus melampaui pencapaian sebelumnya, sehingga pada akhirnya berkontribusi terhadap masa depan yang lebih cerah. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah dipercayakan merupakan indikator utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Kesuksesan dalam mencapai tujuan menunjukkan tingkat efektivitas organisasi. Seiring berjalannya waktu semua organisasi harus mampu bersaing dalam memberikan pelayanan terbaik.

Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai merupakan tanggung jawabnya, seperti tugas-tugas dikantor dan kehadiran karyawan pada jam yang sudah disesuaikan di perusahaan tersebut. Disiplin semakin tinggi, maka kinerja pada karyawan akan meningkat, sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan. (Mardika, 2020).

Disiplin harus diterapkan dalam perusahaan karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, akan sulit bagi perusahaan dalam mencapai

tujuannya. Disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja (Rukhayati, 2018).

Peraturan di perusahaan akan diikuti dengan sanksi pelanggaran. Sanksi yang diberikan mengharuskan karyawan untuk disiplin dalam mematuhi peraturan yang diberlakukan perusahaan. Menurut (Idrus, 2021) disiplin kerja adalah kunci untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas. Hal ini mencakup kemampuan seseorang untuk mematuhi aturan, jadwal, dan norma yang berlaku di lingkungan kerja.

Selain disiplin kerja, motivasi kerja juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut (Febrianti, N .R, 2020), Motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja adalah suatu dorongan dari dalam diri yang mempengaruhi perilaku manusia untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai apa yang dibutuhkan atau diinginkan. Motivasi akan mendorong karyawan untuk lebih giat melakukan pekerjaannya dalam perusahaan yang pada akhirnya menaikkan tingkat kinerjanya sendiri. Dengan motivasi yang baik kepada karyawan akan menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan bersemangat, apalagi pimpinan perusahaan memberi motivasi sesuai dengan keadaan karyawan dengan mengaitkan dengan hal-hal yang terjadi secara nyata diluar perusahaan (lingkungan eksternal), terlebih yang terjadi

di lingkungan dalam perusahaan (lingkungan internal).

Untuk mendapatkan kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan, perusahaan mempunyai tugas untuk memberikan dorongan kepada para karyawan, agar mereka berkerja dengan giat sehingga mencapai target perusahaan. Bagi PT. Asuransi Tri Pakarta (Tripa) masalah motivasi dan disiplin dari kinerja pegawai merupakan salah satu hal yang penting dilakukan, karena perusahaan menyadari bahwa kurangnya motivasi dan disiplin akan berakibat menurunnya kinerja para karyawan.

Tabel 1. 1
Data Target Premi

PT. Asuransi Tri Pakarta (Tripa) Kantor Cabang Kota Palembang

Tahun	Target	Pencapaian	Persentase
2022	Rp. 26.000.000.000	Rp. 26.682.000.000	103%
2023	Rp. 26.500.000.000	Rp. 19.450.000.000	(73%)
2024	Rp. 25.845.000.000	Rp. 20.961.000.000	(81%)

Sumber: PT. Asuransi Tri Pakarta (Tripa), 2024

Fakta kinerja karyawan PT. Asuransi Tri Pakarta (Tripa) kantor cabang Kota Palembang seperti yang terlihat bahwa kinerja karyawannya sangat rendah karena seringnya laporan para nasabah tidak langsung ditanggapi sehingga tidak tercapainya tujuan perusahaan. Setiap karyawan harus berperan aktif untuk mencapai tujuan transaksi karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya sesuai target perusahaan. Bahwa PT.

Asuransi Tri Pakarta (Tripa) ini belum memenuhi target karena menurunnya pencapaian perusahaan, dapat dilihat dari tabel diatas pada Tahun 2023 Persentase nya 73% dan pada Tahun 2024 Persentase nya 81%, sehingga membuat pelaksanaan pekerjaan jadi lebih lama diselesaikan dari waktu yang dilakukan karyawan PT. Asuransi Tri Pakarta (Tripa) kantor cabang Kota Palembang.

Menurut (Sunyoto, 2018) menyatakan bahwa motivasi seseorang dipengaruhi oleh rangsangan atau keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasan seseorang. Karena itu motivasi merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatnya kinerja karyawan itu sendiri. Menurut (Hasibuan, 2016) motivasi memiliki dua jenis dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu motivasi positif yaitu dengan cara memberikan hadiah namun sebaliknya motivasi negatif yaitu dalam bentuk hukuman bagi pekerja yang bekerja dibawah standar ketentuan perusahaan.

Motivasi yang diberikan pada pihak PT. Asuransi Tri Pakarta (Tripa) kantor cabang Kota Palembang yaitu berupa promosi jabatan, penambahan upah, tunjangan dan lainnya agar bersemangat mencapai target perusahaan. Kemudian ada juga motivasi negatif yang diberikan kepada karyawan agar tetap konsisten dalam bekerja dan tidak bermalasan yaitu berupa pengurangan insentif, demosi dan mutasi apabila karyawan tersebut bekerja dibawah standar perusahaan. Karyawan sangat membutuhkan sebuah motivasi agar kinerjanya meningkat dengan baik serta memberi keuntungan lebih bagi suatu perusahaan.

Tabel 1. 2**Data Motivasi Kerja Yang Diberikan Kepada Karyawan Tahun 2024**

No	Divisi	Motivasi Positif			Motivasi Negatif		
		Promosi Jabatan (Orang)	Penambahan Upah (Orang)	Tunjangan (Orang)	Demosi (Orang)	Mutasi (Orang)	Pengurangan Insentif (Orang)
1.	Kasie Marketing	2	6	6	0	0	0
2.	Asisten HMRO	0	2	3	0	0	0
3.	Asisten HRO	0	2	4	0	0	1
4.	Kasie Non Teknik	0	1	4	0	0	0
5.	Kasie Keuangan	1	5	5	0	0	2
7.	Kasie SDM/Umum	0	2	4	0	0	1
8.	Kasie Teknik	1	2	6	0	0	0
Total		4	20	32	0	0	4

Sumber: PT. Asuransi Tri Pakarta (Tripa), 2024

Berdasarkan data diatas terdapat 4 karyawan yang menerima promosi jabatan, 20 karyawan yang menerima penambahan upah dan 32 karyawan yang menerima tunjangan. Hal diatas merupakan bagian dari motivasi positif yang diberikan. Selain itu juga masih ada terdapat motivasi negatif yang diterima oleh karyawan yaitu berupa pengurangan

insentif sebanyak 4 orang.

Tabel 1. 3

**Data Absensi Karyawan PT. Asuransi Tri Pakarta (Tripa) Kantor Cabang
Kota Palembang pada periode 2022-2024**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi				Jumlah	Persentase Ketidak Hadiran
			Izin (Orang)	Alpha (Orang)	Sakit (Orang)	Terlambat (Orang)		
Tahun 2022								
1.	Januari	36	4	-	1	4	9	42,9%
2.	Februari	36	-	3	-	2	5	25 %
3.	Maret	36	3	-	-	2	5	21,7%
4.	April	36	2	-	1	3	6	28,6%
5.	Mei	36	-	2	2	-	4	18,2%
6.	Juni	36	1	2	-	5	8	36,4%
7.	Juli	36	3	1	2	-	6	28,6%
8.	Agustus	36	2	-	-	4	6	26,1%
9.	September	36	-	2	-	3	5	22,7%
10.	Oktober	36	-	-	2	5	7	33,3%
11.	November	36	2	-	-	-	2	9,1%
12.	Desember	36	5	-	-	3	8	36,4%
Tahun 2023								
1.	Januari	36	3	1	-	2	6	27,3%
2.	Februari	36	2	-	-	-	2	10%
3.	Maret	36	4	1	3	-	8	34,8%
4.	April	36	-	-	1	3	4	19%
5.	Mei	36	-	2	-	4	6	26,1%
6.	Juni	36	2	-	-	-	2	9,1%
7.	Juli	36	-	-	2	-	2	9,5%
8.	Agustus	36	2	-	-	5	7	30,4%
9.	September	36	2	-	1	6	9	42,9%
10.	Oktober	36	-	-	3	3	6	27,3%
11.	November	36	5	-	1	4	10	45,5%
12.	Desember	36	3	-	-	-	3	14,3%
Tahun 2024								
1.	Januari	36	-	2	-	4	6	27,3%
2.	Februari	36	4	-	2	-	6	31,6%
3.	Maret	36	-	1	2	-	3	18,8%
4.	April	36	2	1	-	6	9	60%
5.	Mei	36	-	-	1	3	4	22,2%
6.	Juni	36	3	-	-	-	3	16,7%
7.	Juli	36	-	2	2	5	9	39,1%
8.	Agustus	36	5	-	-	-	5	22,7%

9.	September	36	3	-	1	-	4	20%
10.	Oktober	36	-	3	-	4	7	33,3%
11.	November	36	4	-	-	-	4	20%
12.	Desember	36	2	-	2	3	8	40%

Sumber: PT. Asuransi Tri Pakarta (Tripa), 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat tingkat disiplin karyawan PT. Asuransi Tri Pakarta (Tripa) kantor cabang Kota Palembang belum baik. Seperti yang terlihat kurangnya ketegasan pimpinan terhadap karyawan, sehingga masih ada karyawan yang izin, alpha, dan datang terlambat tiap bulan nya.

Fakta kedisiplinan PT. Asuransi Tri Pakarta (Tripa) kantor cabang Kota Palembang pun masih kurangnya pengawasan pimpinan pada karyawan, sehingga banyak karyawan yang melanggar tata tertib akan peraturan yang berlaku, contohnya bolos pada saat jam kerja, istirahat lebih awal, meninggalkan ruang kerja tanpa surat tugas tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Semua ini dikarenakan tingkat kedisiplinan yang mengakibatkan kinerja karyawan kurang baik dan rendahnya tingkat motivasi karyawan akan mentaati peraturan yang berlaku pun belum sepenuhnya ditaati oleh karyawan PT. Asuransi Tri Pakarta (Tripa) kantor cabang Kota Palembang.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Tri Pakarta (TRIPA) Kantor Cabang Kota Palembang).**

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang dijelaskan diatas, maka perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Asuransi Tri Pakarta (Tripa) Kantor Cabang Kota Palembang ?
2. Apakah ada pengaruh disiplin terhadap kinerja pada PT. Asuransi Tri Pakarta (Tripa) Kantor Cabang Kota Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Tri Pakarta (Tripa) Kantor Cabang Kota Palembang.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Tri Pakarta (Tripa) Kantor Cabang Kota Palembang.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Tri Pakarta (Tripa) Kantor Cabang Kota Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Merujuk pada tujuan penelitian diatas, maka penelitian ini dapat memberikan manfaat yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dapat menjadi referensi dan bahan pertimbangan dalam pengembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja karyawan di PT. Asuransi Tri Pakarta (Tripa) Kantor Cabang Kota Palembang.

2. Manfaat Praktis

Dengan dilakukannya penelitian ini, maka diharapkan dapat memberikan masukan yang berarti bagi PT. Asuransi Tri Pakarta (Tripa) dalam meningkatkan motivasi dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Inkubis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(2), 110-126.
- Arsindi, A., Kamidin, M., Rahman, Z., Mahmud, A., & Suriyanti, S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economics Students Journal*, 5(1), 86-95.
- Anwar, S., & Abrar, U. (2023). The Influence of Compensation and Work Motivation on Employee Performance Through Employee Discipline. *International Journal of Multidisciplinary Approach Research and Science*, 1(02), 133-138. <https://doi.org/10.59653/ijmars.v1i02.66>
- Aslamah, L., & Noviyanti, I. (2021). The effect of work discipline and work motivation on employee performance in PT. Struktur Pracetak Nasional Jakarta. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 3(6), 54-65.
- Asmawiyah, Mukhtar, A., & Nurjaya. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 338-401.
- Ayer, J. E., Pangemanan, L. R. J., Rori, Y. P. I. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian

Kabupaten Supiori. *Agri-Sosioekonomi*, 12 (3A), 61-74.

<https://doi.org/10.35791/agrsossek.12.3a.2016.14285>

Beno, J., & Irawan, D. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Penindo Ii Teluk Bayur Padang. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, 20(1), 61-74. <https://doi.org/10.33556/jstm.v20i1.218>

Burhanudin, Pratiwi, D. F., & Apriyani, Y. (2023). Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Performance. *Jurnal Computech & Bisnis*, 17(1), 76-83.

Caissar, C., Hardiyana, A., Fasha Nurhadian, A., & Pasundan, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat). *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11-19. <https://doi.org/10.55208/aj>

Daspar, D. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (The Influence of Work Environment, Motivation and Work Discipline Toward Employee Performance) Pendahuluan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 01(02), 159-166.

Effendy, A, A., & Fitria, J. R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 264.

- Ersa Rahmadania, S., & Herminingsih, A. (2021). The Influence of Organizational Culture, Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Sciencem* 3(1), 100-115.
<https://doi.org/10.31933/dijemss.v3i1.1020>
- Farisi, S., Irnawati, J., & Muhammad, F. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 61-66.
- Hasibuan, Malayu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hikmah Perkasa, D., L., Imelda Novita Susiang, M., Dhyan Parashakti, R., & Nina Rostina, C. (2023). The Influence of the Physical Work Environment, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Performance. *KnE Social Sciences*, 2023, 286-295.
<https://doi.org/10.18502/kss.v8i12.13678>
- Idrus, I., Kamaruddin, Y., Industri, T., Teknik, F., Makassar, U, I., Perintis, J., & Makassar, N. (2021). *KINERJA KARYAWAN*. 02(2), 46-52.
- Irfan, M. (2022). The Influence of work motivation and leadership style on employee performance. *Journal of Economics and Business Letters*, 2(2), 30-34.
- Kusmasari, I. R. Universitas, Veteran, N., & Timur, J. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Indah Respati Kusumasari Program Studi Administrasi Bisnis FISIP*. 21 (1),

185-204.

Lesmana, M. T., & Damanik, F. A. (2022). The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), 36-49.
<https://doi.org/10.55983/ijeset.v1i1.26>

Mardika, N. R. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pana Lantas Sindo Ekspres. Vol.8 No.1. 3-4. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.28050>

Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (S. Sandiasih (ed); Cetakan 15). PT. Remaja Rosdakarya.

Malayu S.P. Hasibuan (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Mathis Robert. L, & Jackson, J. H. (2010). *Human Resources Management* (13th ed). Joseph Sabatino.

Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media.

Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74.
<https://doi.org/10.54783/jin.v3il.361>.

Permana, P. F. C., & Pracoyo, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan (Journal Of Economics,*

Management and Banking), 7(3), 80.

<https://doi.org/10.35384/jemp.v7i3.258>

- Rahmitasari, Ansar, Jusuf, E., Wardanengsih, E., Lating, Z., Yusriadi, Y., & Nugraheni, K. S. (2021). The Influence of Motivation and Competence on Employee Performance through Organizational Commitment at Regional General Hospitals in Majene Regency. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 3189-3195.
- Rukhayati. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise. 5(2), 4-5.
- Robbins & Judge. (2018). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Salemba Empat.
- Rivai Veithzal. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Simanjuntak Payaman J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siswanto, B. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 7(2), 77-87.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Permata, C). Kencana.

- Selfania, F., Thamrin, K. M. H., & Farla, W. W. K. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja*. Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis, 6(4), 943–948. <https://doi.org/10.37034/infeb.v6i4.1072>
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.