

The Influence of Job Training, Work Discipline, and Employee Motivation on Employee Performance at PT Asuransi Total Bersama

*Dinda Trisya¹⁾, Citra²⁾, Ependi³⁾

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mohammad Husni Thamrin

Correspondence Author: Dinda Trisya, dindatrisya123@gmail.com, Jakarta, Indonesia

DOI : <https://doi.org/10.37012/jeb.v1i1.3098>

Abstrak

One of the general insurance companies in Indonesia, PT Asuransi Total Bersama (tob insurance), is a general insurance company established on September 12, 2018. On January 10, 2019, tob insurance obtained an operational permit and was officially commemorated as the birthday of tob insurance. This research is motivated by the importance of improving training and human resource development in supporting organizational performance. The purpose of this research is to analyze the effect of job training, work discipline, and work motivation on employee performance at PT Asuransi Total Bersama. The research uses a quantitative approach with a postpositivist paradigm that focuses on testing theories through measurement and statistical analysis using multiple linear regression techniques. The research sample was 52 permanent employees who were selected as a whole. The t-test results show that the variables of job training (t count 7.551; sig. 0.000), work discipline (t count 7.721; sig. 0.000), and work motivation (t count 8.760; sig. 0.000) each have a positive and significant effect on employee performance. The simultaneous test produced a model significance of $0.000 < 0.05$, which means that the three variables together have a significant effect on employee performance. Based on these findings, it is recommended that companies continuously improve training programs, strengthen work discipline systems, and encourage employee motivation to optimize performance at both operational and managerial levels.

Keywords: Job Training, Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance

Abstract

Salah satu perusahaan asuransi umum di Indonesia PT Asuransi Total Bersama (tob insurance) merupakan perusahaan Asuransi Umum yang didirikan pada 12 September 2018. Pada 10 Januari 2019, tob insurance mendapatkan izin operasional dan resmi diperingati sebagai hari lahirnya tob insurance. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peningkatan training dan pengembangan sumber daya manusia dalam mendukung kinerja organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Total Bersama. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan paradigma postpositivist yang memfokuskan pada pengujian teori melalui pengukuran dan analisis statistik menggunakan teknik regresi linier berganda. Sampel penelitian sebanyak 52 karyawan tetap yang dipilih secara keseluruhan. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja (thitung 7,551; sig. 0,000), disiplin kerja (thitung 7,721; sig. 0,000), dan motivasi kerja (thitung 8,760; sig. 0,000) masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji simultan menghasilkan signifikansi model $0,000 < 0,05$ yang berarti ketiga variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan temuan tersebut direkomendasikan agar perusahaan secara berkelanjutan meningkatkan program pelatihan, memperkuat sistem disiplin kerja, serta mendorong motivasi karyawan guna mengoptimalkan kinerja pada tingkat operasional maupun manajerial.

Kata kunci: Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perusahaan asuransi merupakan lembaga keuangan non bank yang bergerak dibidang jasa yang dapat dijadikan sebagai pilar perekonomian, karena perkembangannya dapat memberikan pengaruh pada perekonomian negara (Dewi & Kasih, 2020). Salah satu perusahaan asuransi umum di Indonesia PT Asuransi Total Bersama (tob insurance) merupakan perusahaan Asuransi Umum yang didirikan pada 12 September 2018. Pada 10 Januari 2019, tob insurance mendapatkan izin operasional dan resmi diperingati sebagai hari lahirnya tob insurance.

Data kinerja PT Asuransi Total Bersama menunjukkan penurunan proporsi karyawan dengan penilaian tertinggi dari 55% pada tahun 2021 menjadi 40% pada tahun 2023. Penilaian kinerja di perusahaan ini menggunakan Key Performance Indicator (KPI) yang bersifat dinamis untuk mengukur kontribusi karyawan secara objektif, adil, dan transparan. Namun, laporan Human Capital mengungkapkan bahwa banyak karyawan yang merupakan fresh graduate masih kurang aktif mengikuti program pengembangan seperti book review atau morning sharing dan belum memiliki pemahaman mendalam tentang produk serta mekanisme asuransi (Marlinawati, 2023).

Kondisi ini berdampak pada keterlambatan penyelesaian tugas dan penurunan kinerja. Berbagai penelitian terdahulu menegaskan bahwa pelatihan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja merupakan faktor utama yang memengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Pelatihan kerja membantu meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan profesionalisme karyawan sehingga mereka mampu bekerja sesuai standar industri (Veritia & Alvita, 2022). Disiplin kerja, yang diukur melalui ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan terkontrol (Pratama & Jaenab 2021). Motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, berinisiatif, dan mencapai target yang ditetapkan (Hartadi & Nugroho, 2024).

Berdasarkan penjelasan sebelumnya penelitian ini dilakukan dngan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Asuransi Total Bersama dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Asuransi Total Bersama”.

METODE

Penelitian dilakukan pada karyawan tetap PT Asuransi Total Bersama, Kemayoran, Jakarta Pusat, selama periode Januari hingga Maret 2025. Jenis penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan menggunakan dua jenis data yaitu data primer diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada 50 sampel yang mewakili sekitar 22,3% dari populasi, kuesioner ini berisi pernyataan-pernyataan terkait variabel penelitian, yaitu Pelatihan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) sementara data sekunder diperoleh dari beberapa sumber dan literatur yang dinilai relevan, misalnya jurnal ilmiah, buku referensi, laporan penelitian terdahulu, serta dokumendokumen perusahaan yang berkaitan dengan pelatihan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja kerja karyawan.

Analisis data dilakukan menggunakan analisis deskriptif dan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 25. Uji instrumen mencakup uji validitas dan reliabilitas Uji asumsi klasik meliputi normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Sementara itu hipotesis diuji dengan memanfaatkan uji t untuk menilai pengaruh setiap variabel secara individual, uji F untuk mengevaluasi pengaruh bersamasama, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun hipotesis yang digunakan pada penelitian ini ialah :

H1 : Pelatihan Kerja memberikan pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H2 : Disiplin Kerja memberikan pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H3 : Motivasi Kerja memberikan pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H4 : Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja memberikan pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

HASIL & PEMBAHASAN

Deskripsi karakteristik responden disajikan untuk memberikan gambaran umum mengenai latar belakang individu yang menjadi subjek penelitian, terutama dilihat dari dua aspek, yaitu usia dan jabatan dalam perusahaan

Tabel 1. Deskriptif Responden

Variabel	n	%
Usia		
20-25 Tahun	42	80,8
25-30 Tahun	8	15,4
>30 Tahun	2	3,8
Jabatan		
Manager	2	3,8
Ass Manager	5	9,6
Officer	45	86,5

Mayoritas responden penelitian ini berusia 20–25 tahun (80,8%) dan berada pada tahap awal karier, dengan hanya sebagian kecil berusia 25–30 tahun (15,4%) dan di atas 30 tahun (3,8%). Dari sisi jabatan, sebagian besar responden menduduki posisi Officer (86,5%), sementara sisanya Ass. Manager (9,6%) dan Manager (3,8%). Komposisi ini menunjukkan bahwa responden didominasi karyawan muda pada posisi operasional, sehingga pandangan mereka mencerminkan kondisi nyata terkait pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja di lini teknis perusahaan.

Uji instrumen Validitas terhadap data variabel bebas dan terikat menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan kuesioner memenuhi kriteria validitas, dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}(0,05) = 0,2732$. Dengan demikian, setiap item pertanyaan dinyatakan valid karena memenuhi kriteria korelasi signifikan terhadap total skor masing-masing variabel. Selain itu, hasil uji reliabilitas yang berperan dalam mengukur kestabilan alat ukur yang menggunakan skala, seperti angket atau kuesioner untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Pelatihan Kerja (X1)	0,916	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,925	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,929	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,927	Reliabel

Sumber: Data Output SPSS (2025)

Hasil pengujian reliabilitas pada Tabel 4.4, menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan dianggap reliabel karena diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,916; 0,925; 0,929 dan 0,927 dan lebih dari 0,6. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel dapat dinyatakan reliabel, artinya mampu menghasilkan data yang konsisten dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji normalitas penting karena salah satu asumsi dasar dalam regresi linier klasik adalah bahwa error atau residual harus memiliki distribusi normal agar hasil estimasi menjadi valid dan dapat diinterpretasikan secara tepat

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

	TaTests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-ilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.096	52	.200*	.980	52	.525

Sumber: Data Output SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 3, diperoleh nilai sig. Kolmogorov Smirnov sebesar 0,200 dimana nilai tersebut melebihi 0,05. Sehingga dapat dinyatakan bahwa residual berdistribusi normal atau asumsi normalitas terpenuhi. Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat hubungan linear yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pelatihan Kerja	.157	6.362
Disiplin Kerja	.187	5.348
Motivasi Kerja	.339	2.946

Sumber: Data Output SPSS (2025)

Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa seluruh variabel independen, yaitu Pelatihan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) memiliki nilai VIF < 10 dan Tolerance > 0,10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Ketidadaan multikolinearitas menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen dalam model memiliki kontribusi yang unik terhadap variabel dependen dan tidak terjadi redundansi informasi antar variabel.

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada model regresi. Dalam model regresi linier klasik, salah satu asumsi penting yang harus dipenuhi adalah bahwa varians dari residual bersifat homoskedastisitas atau konstan

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	T
1	(Constant)	.314	.559		.562
	Pelatihan Kerja	-.019	.029	-.237	-.662
	Disiplin Kerja	.031	.026	.389	1.184
	Motivasi Kerja	-.007	.021	-.084	-.343
					.577
					.511
					.242
					.733

Sumber: Data Output SPSS (2025)

Untuk menguatkan hasil uji visual, dilakukan uji statistik menggunakan metode Glejser, yang ditampilkan dalam Tabel 5. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) diperoleh nilai sig. untuk variabel Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja yang melebihi 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Adapun regresi linier berganda dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	-1.139	.948		-1.201
	Pelatihan Kerja	.376	.050	.385	7.551
	Disiplin Kerja	.342	.044	.361	7.721
	Motivasi Kerja	.313	.036	.304	8.760
					.235
					.000
					.000
					.000

Sumber: Data Output SPSS (2025)

Model regresi linear berganda yang terbentuk berdasarkan hasil output diatas ialah sebagai berikut:

$$Y = -1,139 + 0,376 X_1 + 0,342X_2 + 0,313X_3$$

Dari model regresi yang telah diperoleh dapat diinterpretasikan bahwa:

- Nilai koefisien X_1 sebesar 0,376 artinya apabila Pelatihan Kerja dianggap konstan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja bertambah sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,376.
- Nilai koefisien X_2 sebesar 0,342 artinya apabila Disiplin Kerja dianggap konstan, Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja bertambah sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,342.

- Nilai koefisien X3 sebesar 0,313 artinya apabila Motivasi Kerja dianggap konstan, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja bertambah sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,313.

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel karakteristik individu, budaya organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji t (Uji Parsial)

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t Sig.
1	(Constant)	-1.139	.948		-1.201 .235
	Pelatihan Kerja	.376	.050	.385	7.551 .000
	Disiplin Kerja	.342	.044	.361	7.721 .000
	Motivasi Kerja	.313	.036	.304	8.760 .000

Sumber: Data Output SPSS (2025)

Hasil uji-t menunjukkan seluruh variabel independen menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja masing-masing memiliki nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$), sehingga pada taraf signifikansi 5% ketiganya terbukti berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Uji F ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kontribusi dari variabel bebas secara simultan atas variabel terikat.

Tabel 8. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F Sig.
1	Regression	1008.294	3	336.098	797.640 .000 ^b
	Residual	20.226	48	.421	
	Total	1028.519	51		

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber: Data Output SPSS (2025)

Diperoleh nilai sig. sebesar 0,000 dimana nilai tersebut $< 0,05$ maka model sesuai. Sehingga dapat dinyatakan bahwa Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Model regresi yang terbentuk cocok untuk menggambarkan hubungan antara keempat variabel..

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi dari variabel dependen, dalam hal ini Kinerja Karyawan.

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.990 ^a	.980	.979	.64913

Sumber: Data Output SPSS (2025)

Pada tabel di atas Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,980, yang berarti 98% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel pelatihan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja, sedangkan 2% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model. Nilai korelasi (R) sebesar 0,990 mengindikasikan hubungan yang sangat kuat dan positif antara ketiga variabel independen dengan kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi pelatihan, disiplin, dan motivasi kerja karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,376 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, semakin baik program pelatihan yang diberikan oleh perusahaan, semakin tinggi pula tingkat kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Sopiya Safitri (2023) yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan performa karyawan. Mayoritas karyawan PT Asuransi Total berusia 20–25 tahun dan menjabat sebagai Officer yang menangani pekerjaan teknis, sehingga pelatihan kerja penting untuk meningkatkan keterampilan sesuai tuntutan perusahaan. Oleh karena itu, hasil ini mengonfirmasi bahwa Hipotesis 1 terjawab dan diterima

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai koefisien sebesar 0,342 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Artinya, peningkatan kedisiplinan karyawan berdampak positif terhadap meningkatnya kinerja yang ditunjukkan. Temuan ini selaras dengan penelitian

Sigit Setiawan et al. (2024) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di sektor layanan publik. Sebagian besar responden PT. Asuransi Total berasal dari jenjang jabatan Officer yang berada di lini pelaksana operasional

dan dituntut untuk bekerja secara sistematis sesuai dengan standar layanan perusahaan. Disiplin menjadi pilar utama dalam menjaga keandalan layanan, terutama di sektor jasa keuangan yang sangat mengandalkan ketepatan proses dan ketelitian administratif. Oleh karena itu, hasil ini mengonfirmasi bahwa Hipotesis 2 (H2) terjawab dan diterima

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai koefisien sebesar 0,313 dan signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Ini menandakan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin besar kontribusinya terhadap peningkatan kinerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian William Widjaja (2021) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, baik secara parsial maupun bersama faktor kompensasi. Dalam konteks PT Asuransi Total, mayoritas responden adalah karyawan muda yang berada pada fase awal karier dan memegang jabatan sebagai Officer. Motivasi kerja menjadi krusial dalam membentuk kedisiplinan, ketekunan, serta orientasi hasil. Dukungan dari perusahaan dalam bentuk sistem insentif, pengakuan kinerja, dan peluang pengembangan akan menjadi penentu utama dalam menjaga motivasi mereka. Oleh karena itu, hasil ini tidak hanya mengonfirmasi pentingnya motivasi dalam memengaruhi kinerja, tetapi juga membuktikan bahwa Hipotesis 3 (H3) dalam penelitian ini terjawab dan diterima

Pengaruh Pelatihan, Disiplin, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil uji F dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,980 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tersebut mampu menjelaskan 98% variabilitas dalam kinerja karyawan, dengan sisa 2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Hasil ini memperkuat temuan dalam penelitian Sopiya Safitri (2023) yang menyimpulkan bahwa ketiga variabel pelatihan, disiplin, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks PT Asuransi Total, temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja tidak bisa dilepaskan dari sinergi antara pelatihan yang efektif, penerapan kedisiplinan yang konsisten, dan upaya manajerial dalam menjaga motivasi karyawan. Mayoritas karyawan berada dalam usia produktif awal dan menjalankan fungsi teknis operasional, sehingga sangat membutuhkan

arahan dan penguatan dari ketiga aspek tersebut secara bersamaan. Kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis (hasil pelatihan), tetapi juga oleh perilaku kerja (disiplin) dan dorongan psikologis (motivasi) yang terus terpelihara. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 4 (H4) terjawab dan diterima

KESIMPULAN

Dari penelitian yang telah dilakukan oleh penulis dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Total Bersama”, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji-t diperoleh nilai koefisien sebesar 0,376 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik program pelatihan yang diberikan perusahaan, semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Pelatihan kerja menjadi sarana strategis dalam meningkatkan kompetensi teknis, kesiapan kerja, dan kemampuan adaptasi karyawan di tengah tuntutan pekerjaan yang kompleks.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji-t diperoleh nilai koefisien sebesar 0,342 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan baik dalam hal kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, maupun tanggung jawab terhadap pekerjaan maka semakin meningkat pula produktivitas dan keandalan dalam menjalankan tugas-tugas operasional.
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji-t diperoleh nilai koefisien sebesar 0,313 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Semakin tinggi tingkat motivasi, baik yang bersumber dari dalam diri maupun dari lingkungan kerja (seperti insentif dan pengakuan), maka semakin besar kontribusi karyawan terhadap pencapaian target kerja. Motivasi terbukti menjadi penggerak penting dalam membangun semangat kerja, ketekunan, dan loyalitas karyawan muda yang tengah berada pada fase awal karier.
4. Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Pelatihan

Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Asuransi Total Bersama. Sinergi dari ketiga variabel tersebut membentuk sistem kerja yang produktif, adaptif, dan kompeten, yang sangat relevan dalam lingkungan kerja yang menuntut ketepatan dan akurasi tinggi seperti industri asuransi.

REFERENSI

- Abdullah, K., Jannah, M., & Hasda, S. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Multidisciplinary Research*. <http://multidisipliner.org/ijim/article/view/15>
- Adinata, M. C., & Turangan, J. A. (2023). Pengaruh motivasi kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT X. *Jurnal Manajerial dan Dinamika Kepemimpinan*. <https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/view/22567>
- Anwar, A., Perkasa, D. H., Harini, H., Parashakti, R. D., & ... (2023). Budaya kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja. *Journal of Management and Business Studies*.
- Dewi, N. P. S. T. P., & Kasih, D. P. D. (2020). Pengaturan lembaga penjamin polis pada perusahaan asuransi di Indonesia. *Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal)*, 9(4), 739–751. <https://doi.org/10.24843/JMHU.2020.v09.i04.p06>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartadi, A., & Nugroho, N. (2024). Analisis motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam: Miftah*, 2(1), 18–28. <https://doi.org/10.61231/miftah.v2i1.220>
- Hulu, F., Zega, Y., Waruwu, M. H., & ... (2024). Pengaruh pengembangan karir, hubungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*. <http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/view/13067>
- Marlinawati, A. (2023). Analisis penilaian kinerja berbasis key performance indicator, kesejahteraan dan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Pati. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi* <https://journal.thamrin.ac.id/index.php/jeb/article/view/3098/2668>

<https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea/article/view/4045>

Mustari, M. (2022). *Administrasi dan manajemen pendidikan sekolah*. UIN Sunan Gunung Djati Bandung.

Pratama, Y., & Jaenab. (2021). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Tukadmas GC Kota Bima. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik*, 6(2), 631–640.

Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Bisnis*.

Rachman, A., Yochanan, E., Samanlangi, A. I., & Purnomo, H. (2024). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D* (B. Ismaya, Ed.; 1st ed.). CV Saba Jaya Publisher.

Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Syariah)*.

<https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/1011>

Saputra, S. W., & Marlius, D. (2024). Pengaruh beban kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*. <http://jbbe.lppmbinabangsa.id/index.php/jbbe/article/view/547>

Trirahayu, D., & Hendratni, T. W. (2023). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Reasuransi Nasional Indonesia. *JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Produktivitas*.

<https://pdfs.semanticscholar.org/9557/738de48f99d260dcc49cb088b7880068934c.pdf>

Vertia, & Alvita, D. (2022). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pharmatia Skin Lab Depok Jawa Barat. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(1), 30–39.

Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*. <https://jurnal.feb-umi.id/index.php/PARADOKS/article/view/637>