

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASURANSI CENTRAL ASIA  
PALEMBANG**

**Skripsi**



**Nama : Nurul Amini Halim**

**NIM 212016075**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2020**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. ASURANSI CENTRAL ASIA PALEMBANG**

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada  
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Nama : Nurul Amini Halim**

**Nim : 212016075**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2020**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nuzul Azzini Falmi  
NIM : 212016075  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Umpan Kerja dan Motivasi Kerja  
terhadap Kinerja Karyawan PT Asarami  
Central Area Palembang

Demikian ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik apapun di salah satu perguruan tinggi di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain. Kecuali arahan/pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakberanian dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2020

  
Nuzul Azzini Falmi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan PT. Asuransi Central Asia Palembang  
Nama : Nurul Anam Hafid  
NIM : 212016075  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal \_\_\_\_\_

Pembimbing I,



H. Maimunah Nurratni, S.E., M.Si  
NIDN: 021605700167384

Pembimbing II,




Ahmad Aci Arif, SE., M.M  
NIDN: 0215117911

Mengetahui,

Dekan

Ketua Program Studi Manajemen



  
Cahari Firdausyanti, S.E., M.Si  
NIDN: 0273057401



## PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan judul Pengaruh Disiplin kerja Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Central Asia Palembang. Yang mana skripsi ini diajukan sebagai syarat pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua orangtua ku tercinta Papa ku, Yusuf Halim dan Mama ku, Evie Farida, saudara-saudara ku tercinta Nabila Uluwiya Halim dan Nadia Nurfitriia Halim, teman-teman ku tercinta Nico Satria Adiguna, Desmaniar, Ghina Andriana, Dede Dany Renaldy, Rafika, Budi Darmawan, Aditia Zulkarnain, Emy Wahyuni, Muhammad Nur, Andi Wijaya, Bella, Suci Rahmawati dan seluruh keluarga besarku semoga Allah SWT membalas kebaikan mereka, dan melindungi mereka dimanapun berada Aamiinn.

Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Abid Djazuli S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.

2. Bapak Fauzi Ridwan S.E.,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Zaleha Trihandayani S.E, M.Si dan Bapak Chandra S.Pd.,M.Si selaku Ketua dan Sekertaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Maftuhah Nurrahmi S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 dan Bapak Ahmad Adi Arifai S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing 2 yang dengan kesabaran membimbing, mendidik dan memberikan arahan dan masukan yang amat sangat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang ini. Beserta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Asuransi Central Asia Palembang yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
7. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk penulis membuat skripsi.
8. Terima kasih untuk sahabat yang telah banyak membantu serta memberikan Subangsi pemikiran, semangat dalam memperlancar penulisan skripsi ini.
9. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah angkatan 2016.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan Mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Palembang, Juli 2020

Nurul Amini Halim

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN PRAKATA .....	vi
HALAMAN DATAR ISI.....	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL .....	xi
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN .....	xii
ABSTRAK .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS</b>	
A. Landasan Teori.....	12
B. Penelitian Sebelumnya .....	25
C. Kerangka Pemikiran.....	28
D. Hipotesis.....	28



### BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	29
B. Lokasi Penelitian.....	29
C. Operasional Variabel.....	30
D. Populasi dan Sampel .....	31
E. Data yang Diperlukan .....	33
F. Metode Pengumpulan Data.....	33
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	35

### BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian .....	42
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	60

### BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan .....	69
B. Saran.....	70

### DAFTAR PUSTAKA

### LAMPIRAN LAMPIRAN

## ABSTRAK

### **Nurul Amini Halim/212016075/2020/ Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Central Asia Palembang.**

Rumusan masalah dalam penelitian ini 1) Adakah pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Central Asia Palembang. 2) Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Central Asia Palembang. 3) Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Central Asia Palembang. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan 1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Central Asia Palembang. 2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Central Asia Palembang. 3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Central Asia Palembang. Jenis penelitian ini bersifat Asosiatif. Sampel yang digunakan sebanyak 70 karyawan di PT. Asuransi Central Asia Palembang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Proportionate Stratified Random Sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui Kuesioner (Angket) dan Penelusuran Literatur. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan 1) ada pengaruh signifikan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Central Asia Palembang. 2) adapengaruhsignifikan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Central Asia Palembang. 3) ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Central Asia Palembang.

Kata kunci: kinerja karyawan, disiplin kerja karyawan, motivasi kerja karyawan

**Abstract**

*Word Count: 1100 | DOI: 10.24053/2020. The Influence of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at PT. Asuransi Central Asia Palembang*

The formulation of the problem in this study were: 1) Is there an influence of work discipline and work motivation on employees performance at PT. Asuransi Central Asia Palembang? 2) Is there the influence of work discipline on the employees performance at PT. Asuransi Central Asia Palembang, and 3) Is there an influence of work motivation on the employees performance at PT. Asuransi Central Asia Palembang. This research was conducted with the objective of 1) to find out the influence of work discipline and work motivation on employees performance at PT. Asuransi Central Asia Palembang, 2) to find out the influence of work discipline on the employees performance at PT. Asuransi Central Asia Palembang, and 3) to find out the influence of work motivation on the employees performance at PT. Asuransi Central Asia Palembang. This study was an interactive research. The sample used were 70 employees at PT. Asuransi Central Asia Palembang by using Purposive Sampling Random Sampling technique. The data used in this study were primary and secondary data. Data collection methods were through the questionnaire and literature search. The data analysis technique used was Multiple Linear Regression Analysis. The results of this study maintained that 1) there was a significant influence of work discipline and work motivation on the employees performance at PT. Asuransi Central Asia Palembang, 2) there was a significant influence of work discipline on the employees performance at PT. Asuransi Central Asia Palembang, and 3) there was a significant influence of work motivation on the employees performance at PT. Asuransi Central Asia Palembang.

**Keywords:** employee performance, employee work discipline, employee work motivation

PENCERAIAN  
NO. 109 / Abstrak / E-UNP / 2020  
Jarak di Kantor sbb  
Lestari Ezzara  
Universitas Muhammadiyah Palembang

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Perusahaan harus mampu memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas, karena Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aspek yang paling penting dalam sebuah perusahaan untuk menunjang produktivitas dalam perusahaan. Perusahaan harus dapat memiliki produktivitas yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, maka perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal, tidak ada konflik antar karyawan, serta tercapainya kepuasan kerja karyawan.

Menurut Iranto dalam Edy Sutrisno (2010:171) bahwa kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka

waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam kehidupan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya.

Mangkunegara (2011:109) mengemukakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut, Simanjuntak (2011:11) kompensasi individu, dukungan organisasi dan dukungan manajemen.

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2010:86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan. Selain disiplin kerja, dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi juga perlu diperhatikan, motivasi merupakan kegiatan yang melibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Menurut Noor (2013:227) motivasi merupakan suatu upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang

untuk mengambil suatu tindakan yang kehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat. Karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.

PT. Asuransi Central Asia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang asuransi umum di Indonesia. Pada awalnya berdiri, 29 agustus 1956, bernama maskapai asuransi oriental NV. Baru pada 5 agustus 1958 perusahaan mengubah namanya menjadi PT. Asuransi Central Asia. Awalnya Asuransi Central Asia menempati kantor di jalan Asemka no.28. Kemudian sempat beberapa kali mengalami berpindah sebelum akhirnya menetap di wisma Asia sejak 1998 hingga sekarang. Kini Asuransi Central Asia sudah memiliki 42 kantor cabang dan 23 perwakilan yang tersebar di seluruh Indonesia. Salah satunya di Palembang. Dalam menjalankan perusahaan. PT. Asuransi Central Asia didukung oleh sumber daya manusia berkualitas yang saat ini mencapai 2.580 karyawan. Dari kuisisioner prariset yang dilakukan peneliti kepada karyawan di PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang, di dapatkan hasil mengenai Kedisiplinan dan Motivasi kerja.

Berdasarkan Data yang diperoleh dari Laporan Tahunan PT.Asuransi Central Asia Cabang Palembang terdapat permasalahan mengenai kinerja karyawan dalam kurun waktu 5 tahun terakhir dari tahun 2014 hingga tahun 2018 terdapat penurunan kinerja Berikut adalah Data Laporan Tahunan PT.Asuransi Central Asia Cabang Palembang pada tahun 2014-2018.

Tabel 1.1  
Laporan Tahunan PT.Asuransi Central Asia Cabang Palembang  
Pada Tahun 2014 – 2018

	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Aset Lancar</b>	1,747,177	1,925,253	1,795,944	2,297,870	2,105,798
<b>Aset</b>	2,151,014	2,529,986	2,021,833	1,953,944	2,063,929
<b>Reasuransi</b>					
<b>Investasi</b>	4,904,087	4,697,519	4,848,639	4,605.330	5,173,622
<b>Aset Tetap</b>	65,707	72,853	68,226	61.547	54,682
<b>Jumlah Aset</b>	<b>8,867,985</b>	<b>9,225,611</b>	<b>8,734,642</b>	<b>8,918,691</b>	<b>9,398,031</b>
<b>Kewajiban Lancar</b>					
<b>Cadangan Teknis</b>	3,321,570	3,514,582	2,932,472	2,950,454	3,087,036
<b>Jumlah Ekuitas</b>	4,155,792	4,262,582	4,377,145	3,900,690	4,493,149
<b>Jumlah Liabilitas dan Ekuitas</b>	<b>8,867,985</b>	<b>9,225,611</b>	<b>8,734,642</b>	<b>8,918,691</b>	<b>9,398,031</b>

Sumber : Laporan Tahunan /Kinerja PT.Asuransi Central Asia Cabang Palembang,2020

Dari data tabel 1 dapat dilihat bahwa Kinerja PT.Asuransi Central Asia Cabang Palembang mengalami kenaikan dan penurunan pada periode 2014 – 2018.dengan hal tersebut, suatu perusahaan juga hendaknya memberikan perhatian lebih pada kinerja karyawan, terutama pada karyawan yang memiliki kinerja dibawah standar yang ditetapkan oleh organisasi yang bersangkutan. Standar dari penilaian kinerja karyawan pada perusahaan PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang sebagai berikut:

Tabel 1.2  
Standar Nilai Kinerja Karyawan

No	Nilai (%)	Katagori
1	91- ke atas	Sangat baik
2	80-90	Baik
3	70-79	Cukup
4	61-69	Kurang
5	60 ke bawah	Buruk

Sumber: PT. Asuransi Central Asia,2020

Berikut ini kondisi kinerja karyawan pada PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang dilihat dari hasil penilaian kinerja dari 2018 sampai 2019 dapat dilihat pada tabel 1.2 ini:

Tabel 1.3  
Kondisi Kinerja Karyawan

PERILAKU KERJA	2018			2019		
	Bobot (%)	Nilai Capation	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Capation	Skor (%)
1. Kedisiplinan	10	70	7	10	60	6
2. Tanggung jawab	10	70	7	10	60	6
3. Kerjasama	10	85	8,5	10	70	7
4. Kepemimpinan	10	75	7,5	10	80	6
HASIL KERJA						
1. Kualitas kerja	20	80	16	20	70	14
2. Kuantitas kerja	20	80	16	20	70	14
3. Keterampilan kerja	20	80	16	20	80	16
<b>JUMLAH</b>	<b>100</b>		<b>78</b>	<b>100</b>		<b>69</b>

Sumber: Hasil oleh data kuisisioner pra peneliti PT. Asuransi Central Asia,2020



Tabel 1.2 dapat dilihat kondisi kinerja karyawan saat ini di PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang mengalami penurunan dari tahun 2018 sampai 2019 disemua aspek dari 78% menjadi 69%. Hasil penilain kinerja tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan yang ada di PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang kurang sesuai dengan standart yang sudah di tentukan oleh PT.Asuransi Central Asia Palembang.

Perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan, agar perusahaan dapat terus bisa berkembang. Karena dengan adanya kinerja karyawan dalam diri setiap karyawan, maka mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya Disiplin kerja, Motivasi, Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan kerja, Budaya organisasi, Kepuasan kerja, Kompetensi.

Pernyataan dari karyawan PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang tersebut menunjukkan adanya permasalahan yang terkait dengan kedisiplinan yang kurang baik. Dimana para karyawannya tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan misalkan mengenai aturan jam kerja kantor yang sering dilanggar oleh para karyawan.

PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang memberlakukan jam kerja karyawan dimulai pada pukul 08.00 wib sampai dengan 16.00 wib dengan jeda istirahat pukul 12.00 wib sampai 13.00 wib masih banyak yang kurang patuh dengan jam operasional yang sudah ditentukan perusahaan maka dari itu karena telatnya karyawan banyak pekerjaan yang tertunda dan terkadang dibeberapa kali kesempatan ada pelanggaran terhadap pemakaian seragam kantor dan identitas

karyawan dan masih banyak karyawan yang tidak mengenakan id card. Kemudian kurangnya kerjasama antar karyawan di PT.Asuransi Central Asia Palembang di karenakan ketidakcocokan satu individu dengan individu lainnya, serta berpikiran negatif dengan karyawan menyebabkan kinerja karyawan dapat berkurang, hal tersebut disebabkan karena asumsi mengenai satu sama lain.

berikut rekap daftar hadir PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang dalam 5 tahun terakhir :

Tabel 1.4  
Daftar Karyawan pada PT. Asuransi Central Asia

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Hari Kerja</b>	<b>Jumlah Absensi</b>	<b>Tingkat Absensi (%)</b>
<b>2015</b>	90	312	51	0,18
<b>2016</b>	90	312	74	0,26
<b>2017</b>	85	312	82	0,30
<b>2018</b>	85	312	94	0,35
<b>2019</b>	85	312	117	0,44

Sumber : Rekap absensi karyawan PT. Asuransi Central Asia,2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa disiplin kerja di PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang belum berjalan dengan baik, ini dilihat dari persentase karyawan dalam kurun 5 tahun terakhir yang mengalami peningkatan sehingga menyebabkan penurunan kinerja karyawan di PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang.

Pimpinan di PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang juga sering mengambil jadwal cuti melebihi yang ditetapkan oleh perusahaan menjadikan karyawan tidak disiplin karena kurangnya controlling dari atasan dan juga

biasanya karyawan yang bekerja melampaui jam operasional kantor tidak diberikan upah jadi karyawan di PT. Asuransi Central Asia menundah-nundah pekerjaan tersebut. Di PT. Asuransi Central Asia Palembang masih banyak kurangnya tingkat keadilan dari pimpinan karena karyawan yang rajin dan teladan mengerjakan tugas dengan baik disama ratakan dengan karyawan yang malas akibatnya karyawan yang rajin merasa percuma dengan apa yang mereka kerjakan, dan berakibat malas dengan pekerjaan mereka juga oleh karena itu masalah ini ada hubungannya dengan menurunnya kinerja karyawan di PT. Asuransi Central Asia Palembang.

Faktor selanjutnya yang menentukan kinerja karyawan yaitu motivasi, kurangnya keterampilan karyawan sehingga karyawan tersebut merasa minder atau tidak percaya diri dari hal yang dia kerjakan, serta adanya rasa bosan terhadap pekerjaan yang monoton hal tersebut membuat karyawan menjadi enggan bertanggung jawab atas pekerjaan yang sudah diberikan oleh atasan.

Sebagai ujung tombak, karyawan PT Asuransi Central Asia Cabang Palembang diharapkan dapat memenuhi target yang ditetapkan oleh PT Asuransi Central Asia Cabang Palembang namun berdasarkan pengamatan peneliti fungsi dan peran bagian back office dan bagian kolektor masih sangat tidak maksimal dengan pencapaian target yang masih jauh melenceng padahal itu merupakan job description bagian ini, sebagai mana kita ketahui back office bertugas untuk mencari nasabah atau kreditur. Sedangkan bagian kolektor bertugas untuk menagih kredit pada nasabah yang bermasalah hal ini ditengarai dikarenakan faktor kedisiplinan serta motivasi karyawan yang rendah. Berdasarkan uraian di atas,

penulis tertarik melakukan penelitian khususnya mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Central Asia Palembang”

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh disiplin dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Central Asia Palembang?
2. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja kerja karyawan PT. Asuransi Central Asia Palembang?
3. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja kerja karyawan PT. Asuransi Central Asia Palembang?

### **C. Tujuan Masalah**

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Central Asia Palembang
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Asuransi Central Asia Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Asuransi Central Asia Palembang.

## **D. Manfaat penelitian**

### **1. Bagi Penulis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis mengenai pengaruh disiplin dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang.

### **2. Bagi Almamater**

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik yang sama.

### **3. Bagi perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, masukan dan bahan evaluasi bagi pimpinan perusahaan terhadap pengembangan program perusahaan kedepannya khususnya pada PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang.

## DAFTAR PUSTAKA

Ella Novella, 2013. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jasa Indonesia (jasindo) Kota Palembang*. Fakultas Ekonomi. Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ajimat dan Galluh Dea Maycclia, 2020. *pengaruh kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Gramedia World Emerald Bintaro*. Universitas Pamulang.

Muhammad Ashari S, 2016. *pengaruh secara simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Sulselrabar*. Fakultas Ekonomi dan bisnis. Universitas Islam Negeri Alauddin.

Edy Sutrisno, 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta : PT Kencana.

Edy Sutrisno, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media.

Edy Sutrisno, 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.

Edy Sutrisno, 2010. *Budaya Organisasi..* Jakarta : PT Kencana.

Yoyo Sudaryo, 2018. *Metode Penelitian Bisnis*. Palembang : NoerFikri.

Kasmir, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali press

Edy Sutrisno, 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Kencana.

Kasmir, 2019, Jakarta : Kencana.

Hasibuan, 2017. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Sondang, 2010. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.