

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

Skripsi



Nama : Miranda Tri Astuti

Nim : 212017185

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
2021**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN 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 : Miranda Tri Astuti

Nim : 212017185

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Miranda Tri Astuti
Nim : 212017185
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Central Asia Palembang

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di instansi lainnya.
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 dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan normayang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Maret 2021



Miranda Tri Astuti

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap
Kinerja Karyawan PT. Asuransi Central Asia
Palembang.
Nama : Miranda Tri Astuti
Nim : 212017185
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada tanggal, Maret 2021

Pembimbing I



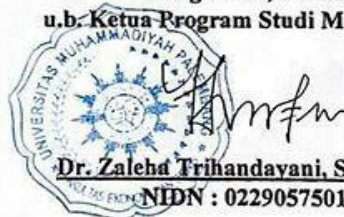
Edy Liswani, S.E., M.Si
NIDN: 0027086001

Pembimbing II



Gumar Herudiansyah, S.E., M.M
NIDN : 0202039203

Mengetahui, Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN : 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

**“Seperti layaknya badai yang pasti berlalu ataupun pelangi setelah hujan,
percayalah bahwa setiap masalah akan memberikan akhir yang bahagia”**

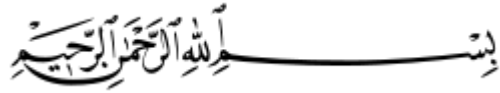
(Yunisa Fitri Anjarsari)

**“Belajarlah mengucapkan syukur dari hal-hal baik di hidupmu, dan belajarlah
menjadi pribadi yang kuat dengan hal-hal buruk di hidupmu.”**

(BJ.Habibie)

Kupersembahkan Untuk:

- **Kedua orang tuaku Bapak Juanda
dan Ibu Nining Kurnia**
- **Saudaraku tercinta Yunisa,
Bachtiar dan Ruby**
- **Keluarga Besar Abdul Halim dan
Keluarga Besar Misra**
- **Sahabat dan teman-temanku**
- **Almamaterku**



PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan judul Pengaruh Kepemimpinan 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 ibu ku, Nining Kurnia dan Bapak ku, Juanda. Saudaraku tercinta, Yunisa Fitri Anjarsari, Bcahtiar Al Azis, Kayla Ayasha Ruby. 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 Dr. Zaleha Trihandayani S.E, M.Si dan Bapak Chandra S.Pd.,M.Si selaku Ketua dan Wakil Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Bapak Edy Liswani, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 dan Bapak Gumar Herudiansyah, 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. Ibu Indri selaku kepala SDM 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 sahabatku 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 2017

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, Maret 2021

Miranda Tri Astuti

DAFTAR ISI

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	i
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
HALAMAN PRAKATA.....	iv
HALAMAN DAFTAR ISI.....	vii
HALAMAN DAFTAR TABEL.....	ix
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	x
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
ABSTRAK	vii
BAB I	14
PENDAHULUAN	14
A. Latar Belakang Masalah	14
B. Rumusan Masalah.....	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian.....	12
BAB II.....	13
KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	13
A. Landasan Teori	13
B. Penelitian Sebelumnya.....	26
C. Kerangka Pemikiran	30
D. Hipotesis	31

BAB III	32
METODE PENELITIAN.....	32
A. Jenis Penelitian	32
B. Lokasi Penelitian	33
C. Operasionalisasi Variabel	34
D. Populasi dan Sampel.....	35
E. Data yang Diperlukan	36
F. Metode Pengumpulan Data	37
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	38
BAB IV	45
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	45
A. Hasil Penelitian	45
B. Pembahasan Hasil Penelitian	61
BAB V	67
SIMPULAN DAN SARAN	67
A. Simpulan	67
B. Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Laporan Laba Tahunan

Tabel I.2 Standar Nilai kinerja

Tabel I.3 Kondisi Kinerja Karyawan

Tabel I.4 Kuesioner pra penelitian

Tabel 1.5 Daftar Hadir Karyawan

Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel

Tabel III.2 Distribusi Populasi dan Sample

Tabel IV.1 Uji Validitas

Tabel IV.2 Uji Reliabilitas

Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel IV.6 Kinerja Karyawan

Tabel IV.7 Kepemimpinan

Tabel IV.8 Motivasi Kerja

Tabel IV.9 Analisa Regresi Linier Berganda

Tabel IV.10 Uji F

Tabel IV.11 Uji t

Tabel IV.12 Koefisien determinasi

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Daftar Kuesioner

Lampiran 2 : Jadwal Penelitian

Lampiran 3 : Tabulasi Data Jawaban Responden

Lampiran 4 : Distribusi Responden

Lampiran 5 : Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran 6 : Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 7 : Lampiran Regresi Linier Berganda, Uji F, Dan Uji t

Lampiran 8 : Tabel Distribusi F

Lampiran 9 : Tabel Distribusi t

Lampiran 10 : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran 11 : Surat Keterangan Telah Melaksanakan Riset

Lampiran 12 : Sertifikat AIK

Lampiran 13 : Sertifikat SPSS

Lampiran 14 : Sertifikat Komputer

Lampiran 15 : Sertifikat Seminar Online

Lampiran 16 : Plagiarisme

Lampiran 17 : Biodata Penulis

ABSTRAK

Miranda Tri Astuti/212017185/2021/ Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Central Asia Palembang.

Rumusan masalah dalam penelitian ini 1) Adakah pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Central Asia Palembang. 2) Adakah Pengaruh Kepemimpinan 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 kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Central Asia Palembang. 2) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan 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 46 karyawan di PT. Asuransi Central Asia cabang Palembang dengan teknik menggunakan *Proportionate Stratified Random Sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini data primer dan data skunder. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui Kuesioner (Angket) dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Hipotesis F, Uji Hipotesis t, R^2 . Hasil penelitian ini menunjukkan 1) Ada pengaruh signifikan kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Central Asia Palembang. 2) Ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Central Asia Palembang. 3) Ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Central Asia Palembang.

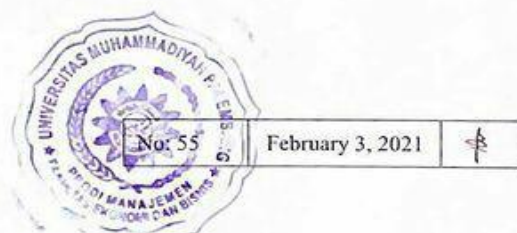
Kata kunci: kinerja karyawan, kepemimpinan, motivasi kerja

Abstract

Miranda Tri Astuti / 212017185 / 2021 / The Effects of Leadership and Work Motivation on Employee Performance of PT. Asuransi Central Asia Palembang.

The formulation of the problem in this study was to find out whether 1) was there any effects of leadership and work motivation on employee performance of PT. Asuransi Central Asia Palembang, 2) was there any effect of leadership on employee performance of PT. Asuransi Central Asia Palembang, 3) was there any effect of work motivation on employee performance of PT. Asuransi Central Asia Palembang. This study aimed 1) to determine effects of leadership and work motivation on employee performance of PT. Asuransi Central Asia Palembang, 2) to determine the effect of leadership on employee performance of PT. Asuransi Central Asia Palembang, 3) to determine the effect of work motivation on employee performance of PT. Asuransi Central Asia Palembang. This type of research was associative. The sample was 46 employees of PT. Asuransi Central Asia Palembang with the technique of using Proportionate Stratified Random Sampling. The data in this study were primary data and secondary data. The data collection method was through a questionnaire and documentation. The data analysis technique used Multiple Linear Regression Analysis, Hypothesis F Test, Hypothesis Test t, R^2 . The results of this study indicated 1) There was a significant effects of leadership and work motivation on employee performance of PT. Asuransi Central Asia Palembang, 2) There was a significant effect of leadership on employee performance of PT. Asuransi Central Asia Palembang, 3) There was a significant effect of work motivation on employee performance of PT. Asuransi Central Asia Palembang.

Keywords: *Employee performance, leadership, and work motivation.*



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menurut Rayadi (2012), Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Kegagalan dalam mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan organisasi, baik kinerja, profit, maupun kelangsungan hidup organisasi. Manajer seharusnya mengerti bahwa keberhasilan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas harus melibatkan karyawan karena karyawan tidak hanya menjadi kekuatan utama dalam mewujudkan perubahan, tetapi juga semakin aktif berpartisipasi dalam merencanakan perubahan tersebut (Robins dan Judge, 2018:143).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan program aktivitas untuk mendapatkan sumber daya manusia, mengembangkan, memelihara dan mendayagunakan untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya. Sumber Daya Manusia saat ini memiliki pengaruh besar pada sebuah perusahaan dimana sekarang berada pada perubahan lingkungan bisnis yang sulit untuk diprediksi dan tidak lagi berada pada lingkungan bisnis yang stabil. Oleh karena itu, memerlukan kemampuan sumber daya manusia yang dapat diandalkan, yang memiliki wawasan, kreatifitas, pengetahuan dan visi yang sama dengan visi

perusahaan. Sumber Daya Manusia juga merupakan salah satu bidang yang berperan sebagai perencana, pengorganisasian, pelaksana, dan pengendali bagi suatu organisasi atau perusahaan.

Perusahaan mempunyai tujuan yang tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia, dimana hal ini perusahaan dituntut memiliki sumber daya manusia yang mampu meningkatkan perubahan yang terjadi, sehingga dapat membuat kinerja perusahaan menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya. Berbagai upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan adalah dengan cara melakukan perubahan dalam perusahaan sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal.

Pada hakikatnya manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola. Dasar untuk melaksanakan manajemen kinerja adalah perumusan tujuan, terdapatnya kerja sama, sifatnya berkelanjutan, terjadi komunikasi dua arah, dan terdapat umpan balik. Dengan demikian, manajemen kinerja merupakan kebutuhan mutlak bagi organisasi untuk mencapai tujuan dengan mengatur kerja sama secara harmonis dan terintegrasi antara pemimpin dan bawahannya.

Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilan dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada reward dari perusahaan. Menurut (Rusdy A. Rifai, 2009:10), kinerja merupakan prestasi kerja yang diukur berdasarkan hasil prestasi yang terjadi pada masa lalu yang kemudian ditetapkan sebagai standar untuk mengukur prestasi di masa datang. Jadi, secara spesifik kinerja adalah sinergi dari pencapaian sasaran kerja dan perwujudan kompetensi pekerja dalam mencapai kinerja yang optimal. Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah

disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja (Wibowo, 2016:3).

Menurut Hasibuan (2014:170), kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Rivai dan Mulyadi (2011:2), menyatakan kepemimpinan secara luas adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa pada pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

Menurut Kadarisman (2013:275), motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Organisasi akan berhasil melaksanakan program-programnya bila orang-orang yang bekerja dalam organisasi dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan bidangnya dan tanggung jawabnya masing-masing. Dalam melaksanakan tugas tersebut, para pegawai perlu diberikan arahan dan dorongan sehingga potensi yang ada dalam dirinya dapat diubah menjadi prestasi yang menguntungkan organisasi.

PT. Asuransi Central Asia (ACA) adalah perusahaan yang bergerak di bidang asuransi umum, berdiri sejak 29 Agustus 1956. Pada awalnya berdiri 29 Agustus 1956, bernama Maskapai Asuransi Oriental NV. Baru pada 5 Agustus 1958 perusahaan mengubah namanya menjadi PT. Asuransi Central Asia. Ketika berdiri ACA menempati kantor di Jalan Asemka No. 28 Jakarta. Kemudian sempat beberapa kali mengalami perpindahan sebelum akhirnya menetap di Wisma Asia, Jakarta sejak 1998 hingga sekarang.

Setelah lebih dari setengah abad (63 tahun) ACA tumbuh secara konsisten dan sudah memiliki 1 kantor pusat, 2 kantor pusat operasional, 41 kantor cabang, 22 kantor perwakilan, dan 4 kantor perwakilan Unit Layanan Asuransi Syariah (ULAS) yang tersebar di seluruh Indonesia. Dalam menjalankan perusahaan, ACA selalu didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas yang saat ini mencapai 1.585 karyawan. ACA adalah salah satu perusahaan asuransi nasional dengan jumlah aset terbesar, dimana saat ini mencapai Rp. 9,40 triliun. Per 31 Desember 2018 permodalan yang dimiliki ACA mencapai Rp. 4,49 triliun dan Rasio Pencapaian Solvabilitas per 31 Desember 2018 adalah sebesar 205,54%, jauh melebihi batas minimal ketentuan pemerintah 120%.

PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang memiliki jumlah karyawan sebanyak 85 karyawan, Berdasarkan data yang diperoleh dari Laporan Tahunan PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang terdapat masalah mengenai kinerja karyawan dalam waktu selama 3 tahun terakhir terdapat penurunan kinerja. Berikut adalah Data Laporan Tahunan PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang pada tahun 2015-2019.

Laporan laba tahunan PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang dapat menunjukkan kinerja karyawan mengalami penurunan, dimana penurunan kinerja karyawan dapat dilihat dari Data Laporan laba (rugi) Tahunan PT.Asuransi Central Asia Cabang Palembang pada tahun 2015 -2019 sebagai berikut :

Tabel 1.1

Laporan Laba Tahunan PT.Asuransi Central Asia Cabang Palembang

Pada Tahun 2015 – 2019

(Dalam jutaan)

NO	Tahun	Realisasi Laba	Target
1	2015	184.202	700.000
2	2016	525.548	700.000
3	2017	388.002	700.000
4	2018	301.274	700.000
5	2019	253.799	700.000

Sumber : Laporan Tahunan /Kinerja PT.Asuransi Central Asia, 2019

Data tabel 1.1 menunjukkan laba PT.Asuransi Central Asia Cabang Palembang, yang dapat mencerminkan kinerja perusahaan, terlihat cenderung mengalami penurunan pada periode 2018-2019 dan selama 5 tahun terakhir dimana realisasi laba perusahaan selalu dibawah target ini menunjukkan kinerja perusahaan menurun, oleh karena ini suatu perusahaan juga hendaknya memberikan perhatian lebih pada kinerja karyawan, terutama pada karyawan yang memiliki kinerja dibawah standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

Dari data diatas yang tidak mencapai tujuan perusahaan yang setiap tahunnya mengalami penurunan dan tidak mencapai target serta mengalami kemunduran sehingga tujuan suatu perusahaan belum tercapai.

Standar dari penilaian Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang sebagai berikut

Tabel 1.2

Standar Nilai Kinerja Karyawan

No	Nilai (%)	Jumlah Karyawan	Kategori
1	91-ke atas	8 Karyawan	Sangat Baik
2	80-90	18 Karyawan	Baik
3	70-79	32 Karyawan	Cukup
4	61-69	18 Karyawan	Kurang
5	60 ke bawah	9 Karyawan	Buruk

Sumber : PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang

Berikut ini kondisi kinerja karyawan pada PT. Asuransi Central Asia Palembang dilihat dari hasil penilaian kinerja dari tahun 2018 sampai 2019 dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut 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	60	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
JUMLAH	100		78	100		69

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

Dari tabel 1.3 di atas dilihat bahwa kondisi kinerja karyawan di PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang saat ini mengalami penurunan dari tahun 2018 sampai 2019 di semua aspek dari 78% menjadi 69%. Hasil penilaian kinerja tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang ada di PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang kurang sesuai dengan standar yang telah di tentukan oleh perusahaan tersebut.

Tuntutan akan kinerja karyawan yang tinggi memang sudah menjadi bagian dari semua perusahaan. Namun fakta yang ada sekarang memperlihatkan bahwa semua karyawan belum memiliki kinerja yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, karena arah atau tujuan perusahaan di masa yang akan datang belum terlaksana

dengan baik, kurangnya standar kinerja karyawan sehingga ke arah mana kinerja harus dilakukan, serta sumber daya maupun kompetensi yang di miliki oleh karyawan belum terlaksana dengan baik. Oleh karena itu kinerja karyawan yang tinggi akan membuat karyawan semakin loyal terhadap organisasi atau perusahaan, semakin termotivasi untuk bekerja, dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas yang tinggi pula sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepemimpinan dan Motivasi kerja.

Penulis telah melakukan pra penelitian dalam hal ini yang dilakukan kepada karyawan di PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang menggunakan kusioner, dimana didapatkan hasil mengenai kepemimpinan PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang sebagai berikut :

Tabel I.4
Data Hasil Pra Penelitian kepemimpinan
di PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang

No.	Keterangan	30 Responden	
		Ya	Tidak
1.	Pemimpin memberikan contoh yang baik saat bekerja	11	19
2.	Pemimpin selalu memberikan dorongan, motivasi kepada karyawan	13	17
3	Pimpinan memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja baik	11	19
4.	Pimpinan berkomunikasi dengan baik kepada karyawan	12	18
5.	Pimpinan selalu memberikan tindakan tegas kepada karyawan yang tidak disiplin	10	20

Sumber: Pra Penelitian PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang, 2020

Berdasarkan Pra Penelitian yang dilakukan di PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang diduga yaitu kepemimpinan. Hal ini disebabkan karena pimpinan masih kurang peduli terhadap karyawannya dimana keputusan yang dikeluarkan pimpinan seringkali merugikan pihak karyawan dimana salah satu keputusan tersebut berupa tidak ada insentif tambahan bagi karyawan yang bekerja lebih, kelalaian pemimpin dalam melakukan audit bulanan sering kali terjadi dimana ada beberapa laporan yang kurang teliti dan tidak masuk dalam laporan audit sehingga terkadang laporan audit tidak tepat, pimpinan kurang mampu dalam mengkomunikasikan instruksi dan informasi mengenai perusahaan, serta kurang tegasnya pimpinan terhadap karyawan yang melanggar aturan seperti dalam menindak karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja dimana pemimpin sering mengabaikan karyawan yang mengobrol dan bermain hp saat jam kerja dan kurangnya kepedulian pimpinan terhadap karyawan lainnya, Dari permasalahan-permasalahan tersebut, menyebabkan karyawan yang bekerja menjadi kurang termotivasi.

Permasalahan selanjutnya yang ada di PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang yaitu Motivasi Kerja, kurangnya bonus dalam hal ini insentif bagi karyawan mendapatkan nasabah lebih untuk mendaftarkan diri di asuransi, sehingga karyawan memungkinkan untuk bekerja biasa saja karena yang dirasakan karyawan apabila kerja terlalu keras maka hasil yang di dapatkan sama saja. Tidak adanya kejelasan tentang jenjang karir karyawan di dalam perusahaan sehingga usaha untuk maju karyawan tidak begitu optimal. Permasalahan selanjutnya yaitu

pemanfaatan waktu dalam melaksanakan tugas perusahaan yang juga belum optimal, kerelaan meluangkan waktu terhadap perusahaan yang berakibat menurunnya kinerja para karyawan. Seperti tugas-tugas tidak selesai tepat waktu, pemanfaatan jam istirahat yang selalu di langgar oleh karyawan. Oleh karena itu, motivasi kerja sangat di butuhkan bagi karyawan di perusahaan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar dapat bekerja lebih. Untuk mewujudkan motivasi kerja yang tinggi memerlukan tingkat perhatian khusus kepada karyawan guna bertujuan untuk perusahaan dalam menghasilkan laba agar dapat berkesinambungan.

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

Tabel 1.5

Daftar Hadir Karyawan pada PT. Asuransi Central Asia

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
2015	90	312	51	1,7
2016	90	312	74	2,5
2017	85	312	82	3,0
2018	85	312	94	3,4
2019	85	312	117	4,2

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

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa kedisiplinan di PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang belum berjalan dengan baik, karena kurangnya motivasi kerja yang di berikan oleh atasan kepada karyawan sehingga menyebabkan penurunan kinerja karyawan di PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang.

Sebagai penentu masa depan, karyawan PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang di harapkan dapat memenuhi target yang telah di tetapkan dan dapat mencapai tujuan suatu perusahaan. Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik melakukan penelitian khususnya mengenai Pengaruh kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Central Asia Palembang.

B. Rumusan Masalah

1. Adakah Pengaruh kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Central Asia Palembang?
2. Adakah Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Central Asia Palembang?
3. Adakah Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Central Asia Palembang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Pengaruh kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Central Asia Palembang.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Central Asia Palembang.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Central Asia Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

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

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Abid Djazuli, Fauzi Ridwan, Dkk. (2016). *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi*. Palembang: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Braham, Bernhard, Yantje. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado. *Vol.06 No.1, Januari 2018*. Jurnal EMBA, 341-350
- Danang, Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru
- Hasan, Iqbal. 2012. *Pokok-Pokok Materi Statistik I (Statistik Deskriptif)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan S.P Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indra Marjaya, Fajar Pasaribu. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Vol. 2 No.1*, Maret 2019. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. 129-147.
- Kadarisman, M. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kholilah. (2018). *Perilaku Organisasi*. Palembang. CV. Amanah
- Luis Aparicio, Wayan Gede. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Vol. 5 No.3, (2016)*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. 429-454.
- Martoyo. Susilo.. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE. Yogyakarta
- Nawawi Hadari. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk bisnis yang kompetitif*, Gajah Mada *University Fress*, Yogyakarta.
- Nela Resta, Joyee Lopian. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Manado. *Vol. 6 No.4, September 2018*. Jurnal EMBA. 3773-3782

Payaman J. Simanjuntak .2011.*Manajemen Evaluasi Kinerja* .Edisi 3. Jakarta.

Fakutas UI

Rayadi. (2012). *Faktor Sumber Daya Manusia Yang Meningkatkan Kinerja Karyawan dan Perusahaan Di Kalbar – AMIK Panca Bhakti Pontianak.* Jurnal EKSOS, 114-119.

Rivai V, Mulyadi D.(2011). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi.* Jakarta: Rajawali pers;

Rusdy A Rifai. (2009). *Manajemen.* Palembang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif.* Jakarta : PT. Fajar Interpretama Mandiri.

Sugiyono. (2015). *Metode Peneitian Kuantitatif, Kualitatif : dan R&D.* Bandung: CV. Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Motode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan metode R&D.* Bandung: CV. Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung : CV. Alfabeta

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja.* Jakarta: Rajawali Pers

Yuliawan, Eko. (2011). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Kesehatan dan Keselamatan Kerja Bandung. *Vol.1 No.02 Oktober 2011.* Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil

Zainul Hidayat, M. &. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja. *Vol. 2 No. 1, Maret 2012.* Jurnal WIGA