

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

SKRIPSI



OLEH:

NAMA : ADELIA

NIM : 212017030

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2021**

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

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



OLEH:

**NAMA : ADELIA
NIM : 212017030**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2021**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:


Nama : ADELIA

NIM : 212017030

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Palembang, Agustus 2021
Peneliti



A 10,000 Indonesian postage stamp is affixed to the document. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text '10000', 'METERAI TEMPEL', and the serial number '43C497AJX003735476'. A handwritten signature in black ink is written over the stamp, and the name 'ADELIA' is printed in bold capital letters below the signature.

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja
Karyawan PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang
Nama : Adelia
NIM : 212017030
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, September 2021

Pembimbing I

Pembimbing II



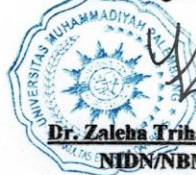
Dr. H. M. Idris, SE., M.Si.
NIDN/NBM : 0213106001/786010



Lesi Agusria, S.E., M.M.
NIDN/NBM : 0205088021

Mengetahui,
a.n. Dekan

Ketua Program Studi Manajemen



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

Motto :

- ❖ *Jangan sekali-kali kamu mengatakan tentang sesuatu: Sesungguhnya aku akan mengerjakan ini besok pagi, kecuali (dengan menyebut); 'Insya Allah'. Ingatlah kepada tuhamu apabila kamu lupa petunjuk agar aku lebih dekat kepada kebenaran (QS al-Kahfi [16]:23-24).*

Kupersembahkan Skripsiku ini kepada:

- ❖ *Allah SWT yang selalu membuka mata, hati dan pikiran, Terima kasih atas karunia dan anugerah yang tak ternilai.*
- ❖ *Sembah sujud Ananda untuk Kedua orangtuaku tersayang Ayahanda Aguscik (Alm) dan Ibundaku Hj. Ningama tercinta yang selalu memberikan dukungan (materi dan moril) tak pernah lelah menyayangi dan selalu mendo'akan yang terbaik untuk anaknya dalam setiap sujudnya, serta berkorban membanting tulang tiada henti demi keberhasilanku.*
- ❖ *Saudara-saudaraku tersayang Iryani, Tini, Jumsia, Yulyana, Eka Yulinda, Pinantri, dan Kakakku Tabrani yang telah memberikan semangat dan dukungan*
- ❖ *Seluruh keluarga besarku di desa Perigi Talang Nangka Kecamatan Pangkalan Lampam yang selalu mengharapkan keberhasilanku.*
- ❖ *Sahabat-sahabat terbaikku dan teman seperjuangan yang selalu memberikan semangat dan selalu bersama dalam suka maupun duka.*
- ❖ *Almamaterku.*

PRAKATA

Puji dan syukur kehadiran Allah Swt Yang Mahakuasa, atas segala rahmat dan hidayah-Nya telah dilimpahkan kepada penulis, akhirnya skripsi yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang ini dapat diselesaikan dengan baik. Disusun sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Program Studi Manajemen. Penulis dengan tulus menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada ayahanda Rizon dan Ibunda Nurhida yang telah memberikan dorongan, nasihat dan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan pendidikan. Selanjutnya penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang beserta staf dan karyawan /karyawati.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si. dan Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si., selaku Ketua Prodi dan Sekertaris Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP.
4. Dr. H. M. Idris, SE., M.Si selaku pembimbing 1 Dan Ibu Lesi Agusria, S.E., M.M., selaku pembimbing 2 yang telah dengan sabar membimbing dan memberikan masukan selama kuliah khususnya dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Seluruh Dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP
6. Seluruh jajaran karyawan Universitas Muhammadiyah Palembang.

7. Keluarga besarku tercinta.
8. Seluruh teman, orang yang ku kenal dan yang mengenalku
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu pesatu.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada saudara-saudaraku yang telah menunggu dengan kesabaran dan senantiasa berdoa agar penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis berdoa agar Tuhan Yang Maha Esa memberikan balasan yang setimpal atas semua amal kebaikan mereka. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi dunia pendidikan dan perkembangan ilmu pendidikan khususnya dibidang Ekonomi dan Bisnis.

Palembang, Agustus 2021

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI	viii
HALAMAN DAFTAR TABEL	xi
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8

BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori	9
1. Kinerja Karyawan	9
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	10
3. Indikator Kinerja Karyawan	13
4. Pengertian Kepemimpinan	14
5. Teori Kepemimpinan	16
6. Fungsi Kepemimpinan	18
7. Tipe Kepemimpinan	19
8. Indikator Kepemimpinan	21
9. Disiplin Kerja	22

10. Macam-Macam Disiplin Kerja	24
11. Fungsi Disiplin Kerja	25
12. Indikator Disiplin Kerja	26
B. Penelitian Sebelumnya	31
C. Kerangka Pemikiran	32
D. Hipotesis Penelitian	33

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	34
B. Tempat Penelitian	35
C. Operasionalisasi Variabel	35
D. Populasi dan Sampel	35
E. Data yang Diperlukan	36
F. Teknik Pengumpulan Data	37
G. Uji Instrumen	38
H. Analisis Data dan Teknik Analisis	39
I. Teknik Analisis	40

BAB IV METODE PENELITIAN

A. Hasil Penelitian	44
1. Sejarah PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang	44
2. Visi dan Misi PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang	45
3. Struktur Organisasi PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang...	46
4. Uji Instrumen	46
5. Karakteristik Responden	50
6. Hasil Jawaban Responden.....	52
B. Teknik Analisis	56
C. Pembahasan Hasil Penelitian	59

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan 63
B. Saran 63

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel I.1 Laporan Laba Tahunan PT.Asuransi Central Asia Cabang Palembang Tahun 2016 – 2019	4
Tabel I.2 Tingkat absen Karyawan pada PT. Asuransi Central Asia	5
Tabel III.1 Variabel, Definisi, dan Indikator	35
Tabel III.2 Alternatif Skor Jawaban Angket	40
Tabel IV.1 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Kepemimpinan	47
Tabel IV.2 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja	48
Tabel IV.3 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	48
Tabel IV.4 Hasil Uji Reliabilitas	50
Tabel IV.5 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel IV.6 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	51
Tabel IV.7 Distribusi Responden Berdasarkan Pendapatan	51
Tabel IV.8 Distribusi Responden Berdasarkan Umur Responden	52
Tabel IV.9 Distribusi Indikator Kepemimpinan	53
Tabel IV.10 Distribusi Indikator Disiplin Kerja	54
Tabel IV.11 Distribusi Indikator Kinerja Karyawan	55
Tabel IV.12 Regresi Linear Berganda	56
Tabel IV.13 Uji F	57
Tabel IV.14 Uji t	58
Tabel IV.15 Koefisien determinasi (KP).....	59

DAFTAR TABEL

Gambar	Halaman
Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	33
Gambar IV.1 Struktur Organisasi PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang	46

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Angket Penelitian

Lampiran 2 Rekapitulasi Hasil Angket Kepemimpinan

Lampiran 3 Rekapitulasi Hasil Angket Disiplin Kerja

Lampiran 4 Rekapitulasi Hasil Angket Kinerja

Lampiran 5 Perhitungan Hasil Uji Validitas SPSS

Lampiran 6 Perhitungan Hasil Uji Reliabilitas SPSS

Lampiran 7 Perhitungan Hasil Penelitian SPSS

Lampiran 8 Surat Izin Penelitian dari Perusahaan

Lampiran 9 Tabel Distribusi t

Lampiran 10 Tabel Korelasi *Product Momen* (r)

Lampiran 11 Tabel Distribusi F

Lampiran 12 Fotocopy Kartu Bimbingan Skripsi

Lampiran 13 Fotocopy Sertifikat Hapalan Membaca Surat-Surat Pendek Al-Quran

Lampiran 14 Fotocopy Sertifikat TOEFL

Lampiran 15 Fotocopy Sertifikat Komputer

Lampiran 16 Surat Keterangan Terjemahan Absraknya dalam Bahasa Inggris

Lampiran 17 Biodata Peneliti

ABSTRAK

Adelia/212017030/2021/Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang/Manajemen SDM.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang. Penelitian ini dilakukan di PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang dengan jumlah populasi sebanyak 102 orang. Dalam penelitian ini pengambilan sampel berdasarkan Issac Michael dengan taraf 5%, sehingga dari 102 karyawan, sampel yang digunakan sebanyak 78 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik angket (kuesioner). Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier. Persamaan regresi berganda $Y = 10,927 + 0,28X_1 + 0,265X_2 + e$ menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara variabel kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Jika kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat. Sebaliknya, jika kepemimpinan menurun maka kinerja karyawan juga menurun. Selain itu, jika disiplin kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat dan jika disiplin kerja karyawan menurun maka kinerja karyawan juga menurun. Hasil uji F menunjukkan bahwa $F_{hitung} = 14,546 > F_{tabel} = 1,47$. Artinya ada pengaruh secara simultan variabel kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang. Hasil uji t menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 3,269 > t_{tabel} = 1,664625$, artinya ada pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang, dan untuk variabel disiplin kerja hasil $t_{hitung} = 3,511 > t_{tabel} = 1,664625$, artinya ada pengaruh secara parsial variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Adelia/212017030/2021/The Influence of Leadership and Work Discipline on Employee Performance at PT. Central Asia Insurance Palembang Branch/HR Management.

The formulation of the problem in this study is whether there is an influence of leadership and work discipline on the performance of employees of PT. Central Asia Insurance Palembang Branch. This research was conducted at PT. Central Asia Insurance Palembang Branch. This type of research is associative research. The population of this study were all employees of PT. Central Asia Insurance Palembang Branch with a total population of 102 people. In this study, sampling was based on Isaac Michael with a level of 5%, so that from 102 employees, the sample used was 78 employees. Data collection techniques using a questionnaire (questionnaire). The analysis technique used is linear regression analysis. The multiple regression equation $Y = 5.124 + 0.333X_1 + 0.236X_2 + e$ states that there is a positive influence between leadership variables (X_1) and work discipline (X_2) on employee performance (Y). If leadership increases, employee performance also increases. Conversely, if leadership decreases, employee performance also decreases. In addition, if employee work discipline increases, employee performance also increases and if employee work discipline decreases, employee performance also decreases. The results of the F test show that $F_{count} = 14,546 > F_{table} = 1.47$. This means that there is a simultaneous influence of leadership and work discipline variables on the performance of employees of PT. Central Asia Insurance Palembang Branch. The results of the t-test indicate that $t_{count} = 3.879 > t_{table} = 1.664625$, meaning that there is an influence of leadership variables on the performance of employees of PT. Asuransi Central Asia Palembang Branch, and for the work discipline variable the results $t_{count} = 3,511 > t_{table} = 1.664625$, meaning that there is a partial effect of the work discipline variable on the performance of PT. Central Asia Insurance Palembang Branch.

Keywords: Leadership, Work Discipline, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu bidang umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan. Selain itu Sumber Daya Manusia (SDM) dianggap paling penting perannya dalam mencapai tujuan organisasi kantor perusahaan untuk selalu memantau partisipasinya dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan / organisasi. Sumber Daya Manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola seseorang secara efektif dan disiplin, dan untuk itu dibutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Sumber Daya Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapa majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan.

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan adalah suatu yang diharapkan organisasi untuk dicapai. Tujuan organisasi dapat berupa perbaikan pelayanan. Pemenuhan permintaan pasar, peningkatan

kuaiitas produk atau jasa, meningkatnya daya saing, dan meningkatnya kinerja organisasi maupun individu. Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja organisasi atau individu dan menunjukkan sebagai kinerja atau performa organisasi maupun individu dalam hal ini adalah karyawan.

Setiap perusahaan memiliki pemimpin yang selalu berkomunikasi dan saling memberikan pengaruhnya kepada individu lain di tengah kelompoknya. Oleh karena individu dalam kelompok menimbulkan kekuatan saling mempengaruhi di antara sesama anggota, maka muncul dinamika kelompok yang membutuhkan seorang pemimpin untuk menggerakkannya. Pemimpin perlu memperhatikan dinamika kelompok agar ia dapat membimbing dinamika itu demi tercapainya tujuan organisasi. Sehingga, peran kepemimpinan merupakan hal yang penting dalam rangka mengembangkan kelompok. Artinya seorang pemimpin tidak hanya bertugas mengarahkan dan membimbing orang lain sebagai individu, tetapi ia juga harus bisa mempengaruhi atau menggerakkan orang lain sebagai anggota kelompok (Zulkarnain, 2018:83).

Menurut Malayu S.P. Hasibun (2017:179) kepemimpinan (*leadership*) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Pelaksanaan Kepemimpinannya cenderung menumbuhkan kepercayaan, partisipasi, loyalitas, dan internal motivasi para

bawahan persuasif. Hal ini semua akan diperoleh karena kecakapan, dan perilakunya. Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Selain kepemimpinan, disiplin kerja juga diperlukan oleh perusahaan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2018:129) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Sondang P. Siagian (2016:305), disiplin diartikan sebagai suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan. Sikap dan perilaku sehingga karyawan tersebut secara sukarela bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Kepemimpinan dan kedisiplinan yang baik tentu membangkitkan motivasi kerja yang merupakan kekuatan pendorong untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan oleh perusahaan agar dapat menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2018:19) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Stephen P. Robbins (2016:25) juga menyatakan kinerja dapat menjadi hasil dari seorang individu atau dapat berupa hasil dari kerja kelompok dalam satu

organisasi. Deskripsi kinerja menyangkut tiga komponen penting, yakni tujuan, ukuran dan penilaian.

Menurut Iranto dalam Edy Sutrisno (2017:171) 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 menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya.

Laporan laba tahunan PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang yang berfluktuasi atau turun naik dalam kurun waktu 5 tahun terakhir, menunjukkan kinerja karyawan pun mengalami ketidakstabilan seperti terlihat pada tabel produksi sebagai berikut.

Tabel I.1 Laporan Laba Tahunan PT.Asuransi Central Asia Cabang Palembang Tahun 2016 – 2019

No	Tahun	Jumlah Laba	Perubahan%
1	2016	525.548	185%
2	2017	388.002	-26%
3	2018	301.274	-22%
4	2019	253.799	-6%
5	2020	296.078	21%

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

Data tabel I.1 menunjukkan laba PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang, terlihat cenderung mengalami penurunan selama 3 tahun terakhir dimana pada periode 2018 – 2019 turun sebesar 16%, data ini mengindikasikan mencerminkan kinerja perusahaan juga mengalami penurunan.

Kinerja yang baik tentu harus diikuti pula dengan disiplin kerja yang baik. Dengan adanya disiplin kerja yang baik, akan meningkatkan kesadaran kerja. Hal ini sesuai pendapat Malayu S.P. Hasibuan (2017:193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja seorang karyawan dapat 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.

Disiplin kerja karyawan di PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang dalam 5 tahun terakhir mengalami penurunan dimana penurunan tersebut dapat dilihat dari rekap ketidakhadiran (absen) yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel I.2 Tingkat absen Karyawan pada PT. Asuransi Central Asia

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Alpa	Alpa (%)
2015	90	312	51	1,7
2016	90	312	74	2,4
2017	85	312	82	3,0
2018	85	312	94	3,4
2019	85	312	117	4,2
2020	85	312	120	5,2

Sumber : Rekap absensi karyawan PT. Asuransi Central Asia, 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa persentase di ketidakhadiran karyawan dengan kategori alpa yang semakin meningkat dalam kurun waktu 5 tahun terakhir. Berdasarkan hasil observasi penulis juga menemukan adanya permasalahan yang terkait dengan kedisiplinan penggunaan jam kerja, dimana para karyawannya seringkali tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan mengenai aturan jam kerja kantor yang harusnya dimulai pukul 08.00 WIB dan berakhir pukul 16.00 WIB dengan jeda waktu istirahat pukul 12.00 s/d 13.00 WIB.

Hasil observasi juga menemukan pimpinan di PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang tercatat sering mengambil jadwal cuti melebihi yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini menjadikan karyawan tidak disiplin karena kurangnya *controlling* dari atasan. Karyawan yang bekerja melampaui jam operasional kantor tidak diakui sebagai lembur sehingga tidak diberikan upah. Karyawan PT. Asuransi Central Asia menunda-nunda pekerjaan tersebut.

Secara keseluruhan persentase tingkat alpa karyawan PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang setiap tahun mengalami peningkatan akibat kurangnya memiliki komitmen kerja seperti hadir kurang tepat waktu, serta keluar kantor pada saat jam kerja. Ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut masih memiliki disiplin yang kurang baik. Untuk memperoleh kinerja yang baik menurut Mahmud (2019) juga memerlukan atau meningkatkan kepemimpinan dan disiplin kerja agar kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Alpa menimbulkan ketidakdisiplinan akan membawa dampak buruk bagi perusahaan, diantaranya kuranya komitmen kerja seperti hadir tidak tepat waktu, tidak mengindahkan peraturan tentang penggunaan jam kerja yang pada akhirnya menyebabkan kinerja menjadi buruk.

Oleh karena itu, penulis tertarik melakukan penelitian khususnya mengenai “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang”

B. Rumus Masalah

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

C. Tujuan Masalah

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

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta memberi praktek dan teori yang selama ini di peroleh di perkuliahan, khususnya konsentrasi sumber daya manusia.

2. Manfaat bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan khususnya bagi PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang dalam melakukan proses kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan.

3. Manfaat bagi almamater

Dapat menambah pustaka dan dapat dijadikan referensi bagi peminat dalam mengadakan penelitian terhadap masalah yang untuk penelitian lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Any Isvandiari. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Central Capital Futures Cabang Malang*. Jurnal JIBEKA Volume 12, No 1, 2018: 17 - 22.
- Alex S. Nitisemito. 2016. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ambar Teguh dan Rosidah Sulistiyani. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Ananta Dwikristianto Satedjo. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura*. Jurnal Agora, Vol 5, No 2 (2017).
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Rosda.
- Arikunto Suharsimi. 2018. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Edi Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Kartini Kartono. 2017. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kusumawarni, D. (2007). *Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Kudus*. Semarang: Universitas Semarang.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Margono. 2014. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Miftah Thoha. 2018. *Kepemimpinan dan Manajemen*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.

- Mulyadi. 2016. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- Sondang P. Siagian. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stephen P. Robbins. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sri Ngayomi Yudha Wastuti. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sari Arta Medan*. Psikologi Prima Vol 2, No 1 Mei 2019 e-ISSN : 2598 - 8026
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. 2016. *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zulkarnain, Wildan. 2018. *Dinamika Kelompok Latihan Kepemimpinan dan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.