

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT ASURANSI CENTRAL ASIA
CABANG PALEMBANG

SKRIPSI



Nama : YULI PRIHARTINI
NIM : 212018267

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2022

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT ASURANSI CENTRAL ASIA
CABANG PALEMBANG

SKRIPSI

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



Nama : YULI PRIHARTINI
NIM : 212018267

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2022

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang berada dibawah ini :

Nama : YULI PRIHARTINI
NIM : 212018267
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Displin Kerja Terhadap
Kinerja Karywan PT. Asuransi Central Asia Cabang
Palembang

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya buat ini hasil karya tulis saya sendiri. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis secara jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.

Palembang,.....,2022



Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Metode Penelitian : Pengaruh Motivasi kerja dan Displin kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi
Central Asia Cabang Palembang
Nama : Yuli Prihartini
NIM : 212018267
Fakultas : Ekoromi Bisnis
Prodi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

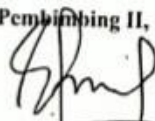
Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal,

Pembimbing I



Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M
NIDN : 0207046301

Pembimbing II,



Ervita Safitri, S.E., M.Si
NIDN : 0225126801

Mengetahui,
Dekan

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Zahra Arihandayani, SE., M.Si
NIDN: 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Berniatlah dari awal kalau sesungguhnya kamu bisa menghadapi semuanya buah dari kesabaran adalah keberhasilan yang akan kita peroleh tapi jangan cepet puas apa yang kita raih tapi syukurin proses yang kita jalanin selama ini.

Kesabaran akan membuat mu mengerti bagaimana cara kamu mesyukurin arti dari sebuah keberhasilan yang kita peroleh selama kita jalaninnya.

PERSEMBAHAN

Skripsi ini secara khusus saya persembahkan untuk :

- *Ayah ku yang tercinta Suwandi**
- *Ibu ku yang tercinta Sri Utari**
- *Abang ku yang ku sayangi M. Risqi Aprian**
- *Bude ku yang tercinta Sri Roliyani**
- *Aa sepupu yang ku sayangi Agus Pujiyanto**
- *Keluara besarku**
- *Dosen pembimbing skripsi Ibu Diah Isnaini Asiati dan Ibu
Ervita Safitri**
- *Sahabat - sahabat dan temen - temen saya diluar sana tidak
bisa saya sebutkan satu persatu**

PRAKATA



Dengan memanjatkan puja dan puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul Pengaruh Motivasi kerja dan Displin kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang dapat diselesai sesuai dengan jadwal

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya dukungan, bantuan, bimbingan, dan kemudahan dari berbagai pihak. Oleh karna itu penulis mengucapkan terima kasih khususnya pada orang tua, ayah (Suwandi) dan Ibu (Sri Utari). Selai itu penulis juga menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom Darma Saputra, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen dan Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr.Diah Isnaini Asiati,S.E.,M.M dan Ibu Ervita Safitri, S.E, M.Si. selaku Dosen pembimbing yang telah sabar membimbing, mendidik, dan

memberikan arahan dan masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Ibu Indri dan seluruh karyawan PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian. Dan juga Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat skripsi.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang, serta seluruh staff karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
7. Sahabat dan rekan - rekan mahasiswa fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kesalahan, Penulis berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukan.

Palembang, 7 April 2022

(Yuli Prihartini)

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat	iii
Halaman Pengesahan	iv
Motto dan Persembahan	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi	viii
Halaman Daftar Tabel	xi
Daftar Lampiran	xiii
Abstrak	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	11
A. Kajian Pustaka.....	11

B. Penelitian Sebelumnya.....	18
C. Kerangka Pemikiran.....	21
D. Hipotesis.....	23
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN.....	24
A. Jenis Penelitian	24
B. Lokasi Penelitian.....	25
C. Operasionalisasi Variabel.....	25
D. Populasi Dan Sampel	26
E. Data Yang Diperlukan	27
F. Metode Pengumpulan Data.....	28
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis.....	29
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	36
A. Hasil Penelitian	36
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	55
BAB V PENUTUP.....	59
A. Kesimpulan	59
B. Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA.....	61
LAMPIRAN.....	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Standar nilai kinerja karyawan.....	3
Tabel I.2 Kondisi kinerja karyawan.....	4
Tabel I.3 Laporan laba tahunan	5
Tabel I.4 Pertanyaan karyawan	6
Tabel II.1 Persamaan dan perbedaan dengan penelitian sebelumnya.....	21
Tabel III.1 Definisi operasional variabel.....	25
Tabel III.2 Distribusi populasi dan sampel.....	27
Tabel IV.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	41
Tabel IV.2 Karakteristik responden berdasarkan jenis pendidikan	42
Tabel IV.3 Karakteristik responden berdasarkan pendapatan	43
Tabel IV.4 Karakteristik responden berdasarkan jenis lama berkerja.....	43
Tabel IV.5 Uji validitas	45
Tabel IV.6 Hasil reabilitis	46
Tabel IV.7 Jawaban responden tentang kinerja karyawan.....	47
Tabel IV.8 Jawaban responden tentang motivasi kerja.....	48
Tabel IV.9 Jawaban responden tentang disiplin kerja	49
Tabel IV.10 Analisis regresi linear berganda.....	50
Tabel IV.11 Hasil Uji F.....	51

Tabel IV.12 Hasil Uji T.....	52
Tabel IV. 13 Hasil Koefisien Determinasi.....	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	:	Jadwal Penelitian
Lampiran 2	:	Kuisoner
Lampiran 3	:	Uji Validitas dan Reliabilitas
Lampiran 4	:	Uji Regresi Linier Berganda
Lampiran 5	:	Frekuensi Jawaban Responden
Lampiran 6	:	Tabel R
Lampiran 7	:	Tabel F
Lampiran 8	:	Tabel t
Lampiran 9	:	Kartu Aktifitas Bimbingan
Lampiran10	:	Surat Keterangan Selesai Riset
Lampiran 11	:	Sertifikat SPSS
Lampiran 12	:	Sertifikat AIK
Lampiran 13	:	Sertifikat Komputer
Lampiran 14	:	Sertifikat Komputer
Lampiran 15	:	Plagiarisme
Lampiran 16	:	Biodata Penulis

ABSTRAK

Yuli Prihartini/21.2018.267/2022 Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1) adakah pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang. 2) adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang. 3) adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang. Penelitian ini tujuan. 1) untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang. 2) untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja di PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang. 3) untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja di PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang. Jenis penelitian ini asosiatif. Populasi yang digunakan sebanyak 85 responden, Sampel yang berjumlah 70 responden yang diambil secara *stratified random sampling*, data yang digunakan data primer dengan metode pengumpulan data angket, teknik analisis yang digunakan regresi linear berganda $Y = 0,102 + 0,386X_1 + 0,551X_2$. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan $F_{hitung} (188,625) > F_{tabel} (3, 316)$ dengan sig. $F 0,000 < 0,05$ maka h_0 ditolak dan h_a diterima ada pengaruh signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang. $t_{hitung} (4,841) > t_{tabel} (1,996)$ dengan sig. $F 0,000 < 0,05$ maka h_0 ditolak dan h_a diterima ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang. Dan $t_{hitung} (6,401) > t_{tabel} (1,996)$ dengan sig. $F 0,000 < 0,05$ maka h_0 ditolak dan h_a diterima, ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang.

Kata kunci : **motivasi kerja, Displin kerja, Kinerja**

ABSTRACT

Yuli Prihartini/ 21.2018.267/ 2022 Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang

The formulation of the problem in this study is 1) is there any influence of work motivation and work discipline on employee performance at PT. Central Asia Insurance Palembang Branch. 2) is there any influence of work motivation on employee performance at PT. Central Asia Insurance Palembang Branch. 3) is there any influence of work discipline on employee performance at PT. Central Asia Insurance Palembang Branch. This research purpose. 1) to determine the effect of work motivation and work discipline on employee performance at PT. Central Asia Insurance Palembang Branch. 2) to determine the effect of work motivation on performance at PT. Central Asia Insurance Palembang Branch. 3) to determine the effect of discipline on performance at PT. Central Asia Insurance Palembang Branch. This type of research is associative. The population used is 85 respondents, the sample is 70 respondents taken by random sampling, the data used are primary data with questionnaire data collection methods, the analysis technique used is multiple linear regression $Y = 0.102 + 0.386X_1 + 0.551X_2$.

The results of hypothesis testing show $F_{count} (188,625) > F_{table} (3, 316)$ with sig. $F 0.000 < 0.05$ then h_o is rejected and h_a is accepted there is a significant influence of work motivation and work discipline on the performance of employees of PT. Central Asia Insurance Palembang Branch. $t_{count} (4,841) > t_{table} (1,996)$ with sig. $F 0.000 < 0.05$ then h_o is rejected and h_a is accepted there is a significant effect of work motivation on the performance of employees of PT. Central Asia Insurance Palembang Branch. And $t_{count} (6.401) > t_{table} (1.996)$ with sig. $F 0.000 < 0.05$ then h_o is rejected and h_a is accepted, there is a significant effect of work discipline on the performance of employees of PT. Central Asia Insurance Palembang Branch.

Keywords: work motivation, work discipline, performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia atau disingkat (SDM) adalah bidang manajemen yang secara khusus mempelajari hubungan dan peran orang-orang dalam suatu organisasi.. Manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, untuk dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan sebaik - baiknya perlu ada implementasi yang tepat hasil bagi perusahaan. Menurut Hasibuan (2016:10) menyatakan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Peran sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam bisnis agar bisnis dapat berfungsi dengan sebaik - baiknya. Penggunaan sumber daya manusia yang efektif merupakan cara bagi dunia usaha untuk mempertahankan eksistensi dan perkembangan di masa yang akan datang. Dengan kata lain, kekuatan bisnis ditentukan oleh orang - orang yang mendukung organisasi. Pada dasarnya, perusahaan tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi, kualifikasi dan keterampilan, tetapi di atas semua itu orang-orang yang mampu bekerja dengan tekun dan siap untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang mempunyai kinerja baik dalam rangka meningkatkan keberhasilan usaha tersebut. Itulah sebabnya penting memperhatikan kinerja dalam setiap pengelolaan sumber daya manusia organisasi. Menurut

Wibowo (2016:7). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan. Banyak faktor berpengaruh terhadap kinerja, salah satu diantaranya adalah motivasi.

Motivasi kerja menimbulkan pertanyaan bagaimana mendorong semangat kerja bawahan, sehingga mereka siap bekerja keras dengan memberikan segala kepuasan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan. Motivasi menurut Minto Waluyo (2015:63) Motivasi sering dipahami dengan istilah motivasi. Impuls atau energi adalah gerak jiwa dan raga untuk bertindak. Motivasi adalah proses psikologis yang mencerminkan saling mempengaruhi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang. Selain itu kinerja juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan suatu kondisi dimana pekerja dalam organisasi baik pemerintah maupun swasta harus dapat mengetahui peraturan perundang-undangan yang berlaku baik dalam organisasi tertulis maupun tidak tertulis dengan tujuan agar dapat berjalan dengan lancar. Disiplin menurut Singodimedjo (dalam buku Edy sutrisno 2012:86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang atau disingkat dengan sebutan ACA adalah perusahaan asuransi umum yang didirikan pada tanggal

29 Agustus 1956, berlokasi di Jl. Letnan Kolonel Iskandar No.40 Rt.10 24 Ilir, Kec. Bukit Kecil, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30114. Produk asuransi utama ACA adalah *OTOMATE* (asuransi kendaraan), ASRI (asuransi properti) dan produk asuransi mikro seperti asuransi demam berdarah. ACA juga menawarkan produk lain yang memenuhi kebutuhan masyarakat, yaitu *Engineering, Transportation, Hull, Travel Security* (Asuransi Perjalanan), *Medi+* (Asuransi Kesehatan), *Wellwoman* (Asuransi Kanker Wanita), Asuransi Keuangan, Asuransi Kecelakaan dan produk asuransi lainnya.

Perusahaan ini juga memperhatikan kinerja karyawannya. Standar kerja di perusahaan ini adalah sebagai berikut :

Table 1.1
Standar Nilai Kinerja Karyawan
PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang(ACA)

No	Nilai	Kategori
1	91 – Keatas	Sangat Baik
2	80 – 90	Baik
3	70 – 79	Cukup
4	61 – 69	Kurang
5	60 – Kebawah	Buruk

Sumber : PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang, 2021

Berikut kinerja pegawai PT Asuransi Central Asia Cabang Palembang (ACA) yang terlihat dari hasil kinerja dapat dilihat pada Tabel I.

Table 1.2
Kondisi kinerja karyawan
PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang
(ACA)

Perilaku kerja	2020		2021		Skor (%)
	Bobot (%)	Nilai Caption	Bobot (%)	Nilai Caption	
Kedisiplinan	10	70	7	10	6
Tanggung Jawab	10	70	7	10	6
Kerja Sama	10	8,5	8,5	10	7
Kepimpinan	10	8	8	10	8
Hasil Kerja					
Kualitas kerja	20	80	16	20	14
Kuantitas kerja	20	80	16	20	14
Keterampilan kerja	20	80	16	20	18
Total	100	78	100	69	

Sumber: PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang, 2021

Pada table I.2 dapat kita lihat kondisi kinerja karyawan pada saat ini di PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang (ACA) mengalami penurunan kondisi kinerjanya dari tahun 2020 sampai tahun 2021 disemua aspek dari 78% menjadi 69%. Hasil ini penilaian kinerja tersebut mengidentifikasi bahwa kuantitas kinerja karyawan di PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang (ACA) kurang sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan oleh PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang (ACA). Adapun secara kuantitas kinerja karyawan juga bermasalah. Hal ini dapat dilihat dari tabel I.3 sebagai berikut :

**Tabel I.3 Laporan Laba Tahunan
PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang(ACA)
Pada Tahun 2017 - 2021
(Dalam Jutaan)**

No	Tahun	Target	Realisasi Laba
1	2017	700.000	388.002
2	2018	700.000	301.274
3	2019	700.000	253.799
4	2020	700.000	350.522
5	2021	700.000	309.986

Sumber : Laporan Tahun PT. Asuransi Central Asia, 2019

Data pada tabel I.1 menunjukkan bahwa laba PT Asuransi Central Asia cabang Palembang (ACA) terlihat mengalami penurunan selama tahun 2017 - 2021 dan selama 5 tahun terakhir, realisasi laba perusahaan secara kuantitas dalam tiga tahun terakhir selalu mengalami penurunan.

Adapun secara kualitas kerja juga bermasalah, hal ini dapat dilihat kurangnya karyawan terampil mengoperasikan komputer dalam berkerja. Kualitas kerja belum mencapai efisiensi yang maksimal karena beberapa karyawan bekerja hanya ketika ada tugas dari pimpinan, mereka tidak mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan efisien, masih ada karyawan yang malas di tempat kerja.

Dalam hubungannya dengan kinerja, rasa tanggung jawab karyawan juga tidak maksimal. Hal ini dapat dilihat dari tugas karyawan untuk mengajukan klaim sering tidak tepat waktu. Selain itu karyawan juga kurang bertanggung jawab dalam menaati peraturan - peraturan di perusahaan yang telah ditetapkan dalam perusahaan tersebut sehingga membuat kurangnya efektif dan efisien dalam melaksanakan berkerja.

Tabel I.4
Pertanyaan Karyawan
PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang(ACA)

No	Pertanyaan	Jumlah orang
1	Sulitnya peluang untuk maju	5
2	Kurangnya pengawasan kepada karyawan	15
3	Fasilitas kurang memadai	10
Total		30

Sumber : Pra Riset PT Asuransi Central Asia Cabang Palembang, 2021

Pada tabel I.4 terdapat jumlah orang yang menjawab pertanyaan diatas. Ada 5 orang yang mengisi kuesioner setuju sulitnya peluang untuk maju, 15 orang yang mengisi kuesioner setuju kurangnya pengawasan kepada karyawan, dan 10 orang yang mengisi kuesioner setuju fasilitas disana kurang memadai. Jadi total yang menjawab kuesioner adalah 30 orang.

1. Situasi sulitnya peluang untuk maju, Fasilitas kurang memadai menggambarkan variabel **motivasi**. Motivasi memainkan peran yang sangat penting dalam bekerja untuk menciptakan pekerjaan yang lebih baik.
2. Kurangnya pengawasan kepada karyawan dan pimpinan kadang tidak adil menggambarkan **variabel disiplin**. Disiplin yang baik akan meyakinkan karyawan bahwa sistem perusahaan bekerja dengan baik sehingga memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hal - hal diatas salah satunya disebabkan oleh motivasi kerja karyawan yang tidak maksimal. Kinerja diatas salah satunya dipengaruhi oleh motivasi. Dalam

hal motivasi dapat dilihat dari peluang untuk maju, jarang ada promosi karyawan, manajer - manajer baru sering didatangkan dari luar sehingga tidak memberikan kepada karyawan internal untuk promosi jabatan.

Selain itu juga karyawan kurang termotivasi karena kondisi kerja karyawan juga kurang mendukung, yang kurang nyaman serta ruang kantor masih dinilai kurang luas dan kurang nyaman karena terdapat AC didalam ruangan yang tidak berfungsi dan masih terdapat komputer lama yang digunakan karyawan untuk bekerja. tempat parkir tidak luas, sehingga sulit bagi pelanggan untuk datang ke kantor untuk mencari tempat parkir.

Masalah motivasi juga dapat dilihat berdasarkan supervisi. kondisi ini ditimbulkan kurangnya supervisi yg inheren pada seluruh karyawan premi sebagai akibatnya masih adanya karyawan yang masuk kerja dalam pukul 08.30 WIB. seharusnya masuk kerja pukul 08.00 WIB. Karyawan masih sangat kurang tentang aturan perusahaan, karena beberapa karyawan masih tidak datang dan pergi pada waktu yang ditentukan oleh perusahaan, dan keutamaan perusahaan masih diabaikan, hal ini sering terlihat saat meninggalkan kantor. pimpinan di PT Asuransi Central Asia Cabang Palembang (ACA) juga secara rutin mengambil cuti kerja melebihi waktu yang ditentukan perusahaan, yang membuat karyawan menjadi sulit diatur karena kurangnya kontrol dari atasan dan karyawan pada umumnya telah menunda pekerjaan.

Selain karena motivasi, kinerja juga disebabkan oleh disiplin kerja. Dapat dilihat dari keadilan pemimpin PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang (ACA)

masih kurang adil seperti karyawan yang rajin, teladan dalam melakukan pekerjaannya sertakaryawan yang malas disama ratakan. karena masalah ini Hal ini terkait dengan buruknya kinerja karyawan.

Indikasi lain masalah disiplin pimpinan pada memutuskan sanksi untuk karyawan masih kurang tegas. Akibatnya karyawan yang kurang disiplin dalam mematuhi peraturan yang sudah diberlakukan pada perusahaan. Serta hukuman sanksi yang diberikan pada karyawan yang melanggar peraturan masih kurang menciptakan imbas jera terhadap karyawan, yang hanya diberi teguran saja tanpa mengeluarkan surat peringatan, apabila hukuman sanksi yang diberikan pada karyawan semakin berat pastinya karyawan akan merasatakut buat melanggar peraturan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis memilih untuk melakukan penelitian tentang motivasi kerja dan disiplin kerja pada PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang (ACA) dengan Judul: Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cabang Asuransi Central Asia di Palembang (ACA).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian dan fenomena yang ada, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang (ACA) ?
2. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja di PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang (ACA) ?
3. Adakah pengaruh disiplin terhadap kinerja di PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang (ACA) ?

C. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian ini adalah:

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

D. Manfaat penelitian

1. Bagi penulis

Penelitian ini akan menambah wawasan, keterampilan dan pengetahuan serta wawasan teoritis praktis yang diperoleh selama perkuliahan. Terutama konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi lokasi penelitian

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat dan menjadi masukan data bagi PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang (ACA) untuk mempertimbangkan pemecahan masalah tersebut, yaitu meningkatkan disiplin, motivasi dan kinerja karyawan.

3. Bagi almamater

Menambah pengetahuan sumber daya manusia dan sebagai titik ukur untuk kajian lebih lanjut dan lebih luas pada pembahasan terkait penelitian tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya. Benny Usman 2008.
- Chaerudin Ali, Rani Intan Hartaningtyas dan Alicia Velma (2020). *Sumber Daya Manusia:Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. Jakarta:CV Jejak, anggota IKAPI
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Hasan, M. Iqbal. 2016. *Pokok-Pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*. Edisi 2. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016)_____2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 18. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Irma Sari Octaviani, dan Lidya Pricilla (2020) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertama Logistics Service. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*. Vol.4, No.1, 2020
- Jasman saripudin (2017) yang berjudul pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Kemasindo. Diakses pada tanggal 23 november 2017
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Nur Avni Rozalia, Hamida Nayati Utami dan Ika Ruhana (2019) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pattindo. Diakses pada tanggal 2 september 2019, dari file *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 26
- Malayu S.P Hasibuan, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Minto Waluyo. 2015. *Manajemen Psikologi Industri*. Cetakan Pertama, Penerbit PT. Indeks, Jakarta.
- Muhamad Ekhsan (2019) Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Syncrum Logistics. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. Vol.13, No.1, 2019
- Robert L. Maths. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Sugiyono. 2016_____2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sukmawati Marjuni (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan.I.
- Veithzal Rivai, 2013_____2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo persada, Bandung.

Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada
Jakarta