

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT CHUBB GENERAL INSURANCE INDONESIA  
CABANG PALEMBANG**

**Skripsi**



**Nama : Ebi Sutrisna**

**Nim : 212013035**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2019**

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT CHUBB GENERAL INSURANCE INDONESIA  
CABANG PALEMBANG**

**Skripsi**

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



**Nama : Ebi Sutrisna**

**Nim : 212013035**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2019**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ebi Sutrisna

Nim : 212013035

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 dengan peraturan yang ada.

Palembang Februari 2019



  
Ebi Sutrisna

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul: Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Chubb  
General Insurance Indonesia Cabang Palembang  
Nama : Ebi Sutrisna  
Nim : 212013035  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal,

Pembimbing I,

Pembimbing II,



DRS.H. FAUZI RIDWAN .M.M  
NIDN/NBM : 0023075901/78402

HJ.MAFTUHHAH NURRAHMI S.E. M.Si  
NIDN/NBM : 0216057001/67384

Mengetahui Dekan  
U.b. Ketua Program Studi Manajemen



H.MAFTUHHAH NURRAHMI S.E. M.Si  
NIDN:0216057001/67384

## HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*“ Maka sesungguhnya beserta kesulitan itu ada kemudahan “*

*(Q.S Al-Insyirah :5)*

*“Dan janganlah kamu berjalan diatas bumi ini dengan kesombonngan , karena sesungguhnya engkau tidak akan dapat menembus bumi dan tidak mampu menjulang tinggi angit ”*

*Yakinkan dengan Iman*

*Usahakan dengan Ilmu*

*Sampaikan dengan Amal*

*Dengan Cinta dan Do'a*

*Ku Persembahkan Skripsi ini Khusus*

*Kepada :*

- ❖ Kedua Orang Tua ku Tercinta Bapak Umar Ali dan Ibu Rita*
- ❖ Kedua adik kandungku Izen Fadila dan Rati Puspita Sari*
- ❖ Gulapasirku Jully Agustin*
- ❖ Teman-teman oganisasi Himpunan Mahasiswa Islam(HMI) Komisariat UMP, Permapali, Keluarga besar Indobarca Palembang.*
- ❖ Angkatan 2013 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Ump*
- ❖ Almamater Kebanggaan*

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PRAKATA

Alhamdulillah puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya yang melimpah, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CHUBB GENERAL INSURANCE INDONESIA CABANG PALEMBANG yang merupakan persyaratan dalam mencapai gelar kesarjanaan dalam ilmu manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang, dan tidak lupa kepada kedua orang tua ku tercinta *Umar Ali dan Rita* terima kasih banyak atas pengorbanan kalian berdua yang tulus membiayai sekolah dan kuliah demi mendapatkan gelar sarjana dan berpendidikan, jasa kalian berdua sampai kapan pun tidak bisa terbalaskan dengan apapun, tapi kami akan berusaha untuk menjadi anak-anak yang sukses. Penulis menyadari bahwa penyajian skripsi ini secara teknis dan materi masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi dengan kemampuan yang penulis miliki maka penulis mencoba untuk menyusun skripsi ini dengan sebaik-baiknya dan besar harapan agar skripsi ini dapat berguna bagi siapa saja yang membacanya khususnya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang. Dalam penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak DR. Abid Djazuli S.E.,M.M, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M, Selaku Dosen Pembimbing 1 Skripsi saya yang dengan sabar membimbing, mendidik, dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
4. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi S.E.,M.Si, selaku Ketua Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi S.E.,M.Si, Dosen Pembimbing 2 Skripsi saya yang dengan sabar membimbing, mendidik, dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Ibu Miswiyati Abdullah S.E.,M.Si, selaku Pembimbing akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasihat-nasihat yang membuat penulis termotivasi untuk semangat belajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang membantu kelancaran dalam mengurus administrasi.
8. Kedua orang tuaku, saudara kandung, sahabat yang telah banyak memberikan banyak dukungan baik motivasi, arahan, dan semangat sehingga aku dapat menyelesaikan skripsi ini.

9. Sahabat-sahabat seperjuanganku angkatan 2013 dan paket 1 walaupun sudah banyak diantaranya yang wisuda duluan dan selalu ada dibelakangku yaitu : Apriliansyah Saputra S.E, Inrda prasatyo S.E, Berry Renaldi S.E, Sangkut,Juwis,Cek Gusti,Ebot, Diki bos,Vita rusviana, Roma Akbar,Ahlul, Mirza yuki,Uju riko, keluarga besar kantin pojok sahabat-sahabat lainnya yang tidak bisa sebutkan satu persatu.

10. Keluarga besar apartemen 68.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca dan berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan saya ucapkan terima kasih.

Palembang,... Februari 2019

Penulis



## DAFTAR ISI

<b>SAMPUL JUDUL.....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO.....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PRAKATA .....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>HALAMAN DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>8</b>
A. Landasan Teori .....	8
1. Kinerja Karyawan.....	8
2. Motivasi .....	13

3. Disiplin.....	17
4. Penelitian Sebelumnya.....	23
B. Kerangka Pemikiran.....	24
C. Hipotesis.....	24
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>25</b>
A. Jenis Penelitian .....	25
B. Lokasi Penelitian .....	26
C. Operasionalisasi Variabel .....	26
D. Populasi dan Sampel.....	27
E. Data yang Diperlukan .....	28
F. Metode Pengumpulan Data .....	29
G. Uji Instrumen .....	30
H. Analisis Data dan Teknik Analisis .....	32
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>38</b>
A. Hasil Penelitian.....	38
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	45
C. Perbedaan dan Pembahasan dengan penelitian sebelumnya.....	60
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>64</b>
A. Simpulan.....	64
B. Saran .....	65

## **DAFTAR PUSTAKA**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel .....	26
Tabel 2. Jumlah Sampel Penelitian .....	28
Tabel IV.1. Uji Validitas.....	39
Tabel IV.2. Uji Reliabilitas .....	40
Tabel IV.3. Hasil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	41
Tabel IV.4. Hasil Resonden Berdasarkan Usia .....	42
Tabel IV.5. Hasil Responden Beradasrkan Pendidikan .....	43
Tabel IV.6. Hasil Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	44
Tabel IV.7. Hasil Tanggapan Responden .....	45
Tabel IV.8 . Hasil Tanggapan Responden. ....	46
Tabel IV.9. Hasil Tanggapan Responden .....	47
Tabel IV.10. Hasil Tanggapan Responden .....	48
Tabel IV.11. Hasil Tanggapan Responden .....	49
Tabel IV.12. Hasil Tanggapan Responden .....	50
Tabel IV.13. Hasil Tanggapan Responden .....	51
Tabel IV.14. Hasil Tanggapan Responden .....	52
Tabel IV.15. Hasil Tanggapan Responden .....	53
Tabel IV.16. Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	54
Tabel IV.17. Hasil Uji F (Simultan).....	56
Tabel IV.18. Hasil Uji t (Parsial).....	57
Tabel IV.19. Hasil Uji Determinasi.....	59

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran : Kuesioner

Lampiran : Tabulasi

Lampiran : Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Lampiran : Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Lampiran : Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Lampiran : Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Lampiran : Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Lampiran : Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Lampiran : Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Lampiran : Hasil Uji F (Simultan)

Lampiran : Hasil Uji t (Parsial)

Lampiran : Frekuensi Tanggapan Responden

Lampiran : Surat Keterangan Riset

Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran : Sertifikat AIK

Lampiran : sertifikat TOEFL

Lampiran : Biodata Penulis

## ABSTRAK

### **Ebi Sutrisna/ 212013035 2019/ Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT.Chubb General Insurance Indonesia Cabang Palembang**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. chubb general insurance Indonesia cabang Palembang .Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. chubb general insurance Indonesia cabang Palembang. Penelitian ini termasuk jenis penelitian asosiatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah metode kualitatif dan kuantitatif dengan alat analisis regresi linear berganda, uji F, uji t, dan uji determinasi.

Hasil analisis dengan regresi linear berganda yang peneliti lakukan pada variabel motivasi (X1) dan disiplin(X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan  $Y = 1,527 + 0,283X_1 + 0,314X_2$ . Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa secara simultan motivasi dan disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $F_{hitung} 30,461 > F_{tabel} 3,109$ . Sedangkan secara parsial motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} 4,190 > t_{tabel} 1,989$ , disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} 5,701 > t_{tabel} 1,989$ . Dan hasil koefisien determinasi dari penelitian ini adalah  $R^2 = 0,429$  (42,9%), artinya variabel motivasi dan pengembangan karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. sedangkan 57,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

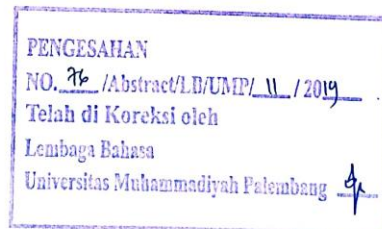
kata kunci: motivasi, disiplin dan kinerja karyawan.

Abstract

Ebi Sutrisna/212013035/2019/The Influence of Motivation and Discipline on Employee Performance of PT. Chubb General Insurance Indonesia Palembang.

The problem in this study was there any influence of motivation and discipline on the employees performance of PT. Chubb General Insurance Indonesia Palembang. The objective of this study was to find out the influence of motivation and discipline on the employees performance of PT. Chubb General Insurance Indonesia Palembang. This study was an associative study. The data used in this study was primary data. The data collection technique was using questionnaires. The data analysis methods used in this study were quantitative and qualitative analysis with multiple linear regression analysis, F-test, t-test, and determination test. The results of the analysis with multiple linear regression that the researcher did on the motivation variable ( $X_1$ ) and discipline ( $X_2$ ) on Employee Performance (Y) showed the equation  $Y = 1,527 + 0,283X_1 + 0,314X_2$ . The results also showed that simultaneously motivation and discipline had a positive influence on employee performance with a calculated  $F_{obtained}$  (30.461) >  $F_{table}$  (3.109). While partially motivation has a positive influence on employee performance with a  $t_{obtained}$  (4.190) >  $t_{table}$  (1.989), discipline has positive influence on employee performance with a  $t_{obtained}$  (5.701) >  $t_{table}$  (1.989). And the results of the determination coefficient was  $R^2 = 0.429$  (42.9%), meaning that the motivation and employee development variables have an influence on employee performance, while 57.1% was influenced by other factors outside of research.

Keywords: motivation, discipline and employee performance.



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Menghadapi arus globalisasi Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat penting tergantung pada kemampuan sumber daya manusia. Perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan Sumber daya manusia agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mendorong kemajuan sumber daya manusia di dalam perusahaan agar memiliki kinerja yang baik.

Kinerja karyawan Menurut Wibowo (2016:155) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Selain itu, kinerja karyawan menurut Robbins (2006:258) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dan melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mencapai kinerja yang tinggi, senantiasa diperlukan pegawai yang mempunyai kemampuan serta keterampilan guna terwujudnya tenaga kerja yang produktif, sejahterah, dan berdaya saing nasional. 2

Adanya motivasi, tujuan organisasi dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadi. Pemberian motivasi kepada seorang merupakan suatu mata rantai yang

dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan dan menghasilkan keputusan. Dari berbagai tahapan pemberian motivasi, faktor utama yaitu kebutuhan dan pengarahan perilaku. Pemberian motivasi haruslah diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi, hanya dengan kejelasan tujuan, maka semua personal yang terlibat dalam organisasi dapat dengan mudah memahami dan melaksanakannya.

Motivasi menurut Sutrisno (2009:109) adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Pemberian motivasi kerja kepada karyawan dapat dilakukan dengan pemenuhan kebutuhan sebagai dasar dalam melakukan kerja dan komunikasi persuasif, sehingga karyawan memiliki motivasi yang tinggi dan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Kedisiplinan dalam bekerja juga merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena semakin baik disiplin karyawan maka akan semakin baik pula kinerjanya. Menurut S. P. Siagian (2011:194) Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut.



Asuransi adalah mekanisme pemindahan resiko pada pihak lain yang menjamin kompensasi finansial secara penuh ataupun parsial. Asuransi dalam undang-undang no 2 th 1992 tentang usaha perasuransian adalah perjanjian antara dua pihak atau lebih dengan mana pihak penanggung mengikatkan diri kepada pihak tertanggung dengan menerima premi asuransi, untuk memberikan penggantian kepada pihak tertanggung karena kerugian, kerusakan, kehilangan, keuntungan yang diharapkan atau tanggung jawab hukum pihak ke tiga yang akan mungkin diderita tertanggung.

PT Chubb General Insurance Indonesia adalah salah satu perusahaan asuransi yang ada di Indonesia perusahaan ini menyediakan asuransi properti dan tanggung gugat komersial serta individu, asuransi kecelakaan diri dan asuransi kesehatan tambahan, reasuransi dan asuransi jiwa bagi beragam kelompok nasabah. Perusahaan ini membuka cabang di Palembang pada tahun 2010 tepatnya di Jl R Sukamnto no 91B Palembang dan masih beroperasi sampai sekarang ini.

Perusahaan ini dikenal karena penawaran produk dan layanannya yang luas, kemampuan distribusi yang luas, kekuatan keuangan yang luar biasa, keunggulan yang underwriting, keahlian penanganan klaim yang sangat baik, serta perusahaan lokal yang terdapat di seluruh dunia.

PT Chubb Genral Insurance Indonesai menyediakan asuransi umum dan jiwa di Indonesia. Perusahaan asuransi umumnya menyediakan berbagai solusi

asuransi umum yang komprehensif untuk perusahaan besar, usaha kecil dan menengah serta individu.

Berdasarkan prasurvei yang dilakukan di PT. Chubb General Insurance Indonesia di Kota Palembang diperoleh data bahwa kinerja karyawan di perusahaan tersebut masih rendah. Dari aspek kinerja karyawan menunjukkan bahwa kinerja yang dimiliki pegawai PT Chubb General Insurance Indonesia di Kota Palembang kurang baik atau tidak optimal. Hal ini dapat dilihat dari tidak tercapainya target-target yang telah ditentukan sebelumnya dapat dilihat dari tabel di bawah ini :

**Tabel I.I**

Data penjualan Asuransi pada tahun 2013 sampai 2017

No	tahun	Target penjualan asuransi (Rp)	Realisasi (Rp)
1	2013	5 Milyar	4,2 Milyar
2	2014	5 Milyar	4,7 Milyar
3	2015	5 Milyar	3,6 Milyar
4	2016	5 Milyar	4,5 Milyar
5	2017	5 Milyar	4,2 Milyar

Sumber. PT. Chubb General Insurance Indonesia 2017

Selain itu karyawan di perusahaan tersebut sebagian besar masih berpendidikan SMA, dan juga tidak adanya peluang karyawan menunjukkan prestasi seperti ketersediaan waktu atasan. Sehingga hal inilah yang menjadi penyebab rendahnya kinerja karyawan dalam bekerja.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan, diantaranya yaitu motivasi dan disiplin kerja. Hal ini diduga disebabkan karena

motivasi kerja yang juga masih rendah. Rendahnya motivasi kerja karyawan perusahaan tersebut disebabkan karena lingkungan kerja yang dirasakan karyawan atau pegawai yang kurang memadai, misalnya sarana dan prasarana yang kurang lengkap seperti meja, kursi, dan komputer untuk setiap karyawan belum mendukung. Ketersediaan sarana dan prasarana tersebut hanya untuk jabatan-jabatan tertentu saja, hubungan antara karyawan yang kurang baik seperti minimnya komunikasi antar karyawan dan pimpinan. Tidak ada insentif bagi karyawan yang bekerja diluar waktu kerja. Pada dasarnya karyawan bekerja 8 jam dalam 1 hari, namun di perusahaan tersebut karyawan terkadang bekerja melebihi jam tersebut terutama pada akhir bulan dan awal bulan, tidak dirasakannya perasaan yang aman dan nyaman pada saat bekerja, hal ini dikarena perusahaan tidak menyediakan asuransi kesehatan BPJS bagi karyawan, dan lain-lain. Dari permasalahan-permasalahan tersebut, menyebabkan karyawan yang bekerja menjadi kurang termotivasi.

6

Selain motivasi, rendahnya disiplin kerja karyawan juga menjadi penyebab rendahnya kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena di perusahaan tersebut pimpinan belum sepenuhnya mampu menjadi teladan yang baik yang dapat mendukung kedisiplinan karyawan, ini dibuktikan dari ketepatan waktu masuk dan keluar pimpinan. Di perusahaan tersebut pimpinan biasanya masuk telat yang seharusnya masuk kerja pukul 08.30. Akan tetapi pimpinan sering datang terlambat pada pukul 09.30. Sehingga karyawan pun kadang-kadang masuk tidak tepat waktu. Selain itu, pimpinan juga kurang tegas dalam menindaklanjuti kesalahan-kesalahan karyawan. Misalnya karyawan tidak tepat waktu, pimpinan cenderung tidak

memberikan teguran yang berarti untuk karyawan tersebut. Selanjutnya karyawan di Perusahaan ini, walaupun telah diberikan sanksi hukuman tapi masih saja melanggar kedisiplinan di perusahaan ini seperti keluar pada waktu jam kerja hanya untuk kepentingan pribadi.

Berdasarkan uraian diatas, penulis menduga bahwa motivasi kerja dan disiplin yang kurang sebagai penyebab kurang maksimalnya kinerja. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang. dengan judul **“Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT Chubb General Insurance Indonesia Cabang Palembang”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai Adakah pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT Chubb General Insurance Indonesia Cabang Palembang ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin terhadap kinerja karyawan PT Chubb General Insurance Indonesia Cabang Palembang.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Menambah wawasan mengenai keadaan perusahaan sebagai tempat penerapan ilmu pengetahuan yang diberikan selama kuliah.

2. Bagi perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan agar bisa dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk memecahkan suatu masalah khususnya motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan PT Chubb General Insurance Indonesia Cabang Palembang.

3. Bagi Almamater

Sebagai bahan pertimbangan serta referensi bagi penulis lain yang akan mengadakan penelitian dengan judul atau materi yang sama.

## DAFTAR PUSTAKA

Alfian dan Sonang (2015). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja karyawan CV. Cempaka Production Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.

Edy Sutrisno, (2009). *Manajemen sumber daya manusia*, cetakan ketiga. Jakarta, Kencana, Perdana Media Grup

Iqbal Hasan .2015. *Pokok-pokok Materi Statistik 2(Statistik Inferensif)*. Penerbit : PT. Remaja Rosdakarya. Jakarta.

Malayu S.P. Hasibuan (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Husein Umar. (2008). *Metode Penelitian Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada. Kencana Prenada Media Group.

Johanes, (2016). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian kabupaten supiori. *Agri-sosioekonomi unsrat*.

Kartika, Lindawati dan Ma'arif Syamsul. (2012). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bogor: IPB Press.

Veithzal Rivai, (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Siti Muawanah(2016). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jadi Abadi Corak Biscuit Surabaya*

Veithzal Rivai dan Sagala, Jauvani.(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Cetakan ke-5. Jakarta: PT. Raja Grafindo.

Veithzal Rivai dan Jauvani Sagala. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Edisi 3-6. Jakarta: Rajawali Pers.