

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

Skripsi



Nama : Parlan Akbar

Nim : 212014429

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG FAKULTAS
EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN 2019**

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

Skripsi

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi



Nama : Parlan Akbar

Nim : 212014429

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG FAKULTAS
EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN
2019**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Parlan Akbar

Nim : 212014429

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


METERAI
TEMPE
Rp. 6000
Parlan Akbar

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Chubb General
Insurance Indonesia

Nama : Parlan Akbar
Nim : 212014429
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan

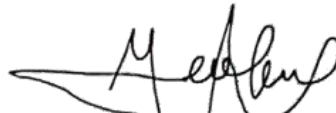
Pada Tanggal.....2019

Pembimbing, 1



ZUHRİYAH S.E.,M.Si
NIDN : 0018105606

Pembimbing, 2



IJAIRIAH, SE.,M.Si
NIDN : 0207055902

Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



HJ. MAETUHAH NURRAHMI, SE.,M.Si

NIDN/NBM : 0216057001/67384

ABSTRAK

Parlan Akbar/212014429/2019 / Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT.Chubb General Insurance Indonesia

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

Parlan Akbar / 212014429/2019 / **The Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance of PT. Chubb General Insurance Indonesia**

Branch The formulation of the problem in this study is is there any influence of motivation and discipline on the performance of employees of PT. chubb general insurance Indonesia palembang branch. The aim is to determine the effect of motivation and discipline on the performance of employees of PT. chubb general insurance Indonesia palembang branch. This research includes the type of associative research. The data used in this study are primary data. Data collection techniques used in the form of questionnaires. The analytical method used is qualitative and quantitative methods 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 (X1) and discipline (X2) on Employee Performance (Y) with the equation $Y = 1,527 + 0,283X_1 + 0,314X_2$. The results also showed that simultaneous motivation and discipline had a positive effect on employee performance with a calculated F value of $30,461 > F_{table} 3,109$. While partially motivation has a positive effect on employee performance with a tcount of $4,190 > t_{table} 1,989$, discipline positive effect on employee performance with a tcount of $5,701 > t_{table} 1,989$. And the results of the coefficient of determination of this study are $R^2 = 0,429$ (42,9%), meaning that the motivation and development variables of employees have an influence on employee performance, while 57,1% is influenced by other factors outside of research.

Keywords: motivation, discipline and employee performance.

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** 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 **Rusli & Asni** terima kasih banyak atas pengorbanan kalian berdua yang tulus membiayai kami berlima saudara untuk 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. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi S.E.,M.Si, selaku Ketua Prodi Manajemen dan Ibu Diyah Isnaini Asiati,SE.MM, selaku Wakil Ketua Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Hj. Zuhriyah S.E.,M.Si, dosen Pembimbing 1 dan Ibu Juairiah 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. .
5. Teman-teman Kuliah dan seluruh angkatan 2014 yang telah mensupport ku untuk mendapatkan gelar sarjana, tanpa kalian ini tidak ada artinya.
6. Keluarga besar Ikatan Mahasiswa Musi Banyuasin (IMMUBA)

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,... Maret 2019

Penulis

DAFTAR ISI

SAMPUL JUDUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO.....	v
HALAMAN PRAKATA.....	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	viii
HALAMAN DAFTAR TABEL.....	x
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
ABSTRAK	xii
ABSTRACK.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
A. Landasan Teori.....	11
1. Kinerja Karyawan.....	11
2. Motivasi	16

3. Disiplin.....	20
B. Penelitian Sebelumnya.....	25
C. Kerangka Pemikiran.....	30
D. Hipotesis.....	30
BAB III METODE PENELITIAN.....	31
A. Jenis Penelitian	31
B. Lokasi Penelitian	32
C. Operasionalisasi Variabel	32
D. Populasi dan Sampel.....	33
E. Data yang Diperlukan	34
F. Metode Pengumpulan Data	35
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
A. Hasil Penelitian.....	45
B. Pembahasan Hasil Penelitian	57
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	62
A. Simpulan	62
B. Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Wibowo (2011:7) Kinerja berasal dari pengertian performance, ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi

kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Kinerja karyawan tidak serta merta berjalan dengan lancar tanpa adanya dorongan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan semangat kerja karyawan.

Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya suatu dorongan agar pegawai mampu bekerja dengan baik, dan salah satu dorongan itu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan pegawai antara lain: gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat atau dengan mengupayakan insentif yang besarnya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir, karena insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para pegawai agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing.

Sistem reward berperan penting bagi organisasi dalam hal menarik karyawan yang potensial dan mempertahankan karyawan yang berkualitas untuk mencapai kinerja yang lebih baik lagi. Melalui pemberian reward tenaga kerja akan merasa bahwa mereka dihargai oleh organisasi dan merasa bahwa organisasi serius terlibat dalam pengembangan karir mereka. Salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian sistem kompensasi yang baik. Perusahaan-perusahaan meyakini bahwa sistem imbalan pada umumnya dan insentif pada khususnya mempengaruhi kinerja juga banyak karyawan yang lebih menyukai bahwa bayaran mereka dikaitkan dengan kinerja masing-masing.

Sistem insentif juga mampu merangsang para karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau meningkatkan produktivitas karyawan dengan cara

mengadopsi berbagai metode insentif yang dapat dipakai dan diaplikasikan ke dalam perusahaan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan. Arnolds & Venter (2007) menyatakan bahwa insentif juga pada hakekatnya merupakan perangsang yang sifatnya menunjukan dan membimbing peran para karyawan ke arah yang dikehendaki perusahaan, maka dengan adanya pemberian insentif sangat diharapkan karyawan akan bekerja.

Selain dari lingkungan kerja yang harus mendukung dan kebutuhan insentif, rasa aman juga merupakan faktor yang mempengaruhi dalam bekerja. Kebutuhan akan rasa aman harus dilihat dalam arti luas, karena kebutuhan akan keamanan tidak hanya secara fisik seperti perjalanan berangkat dan pulang bekerja serta keamanan harta benda di rumah sewaktu di tinggal bekerja, tetapi kebutuhan rasa aman secara psikis (kejiwaan) seperti promosi, demosi, mutasi, pemutusan kerja, pelecehan seksual, perlakuan tidak adil, serta jaminan hari tua juga merupakan bagian dari kebutuhan keamanan. Kebutuhan akan rasa aman dari resiko kecelekaan kerja, penggunaan alat kerja, dampak radiasi, kimia, dan akibat-akibat lain yang ditimbulkan karena dari hasil kerja juga harus dijamin untuk memelihara motivasi kerja karyawan. Selain itu, kinerja karyawan tidak hanya disebabkan oleh dorongan atau motivasi, melainkan faktor dari disiplin kerja. Jika karyawan memiliki kinerja yang baik, maka tingkat kedisiplinan karyawan itu juga baik.

Disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu. Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006), dan Aritonang (2005) disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Gaya dan teladan dari seorang pemimpin menjadi salah satu faktor untuk membentuk kedisiplinan.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Suranta, 2002). Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah

dikomunikasikan, dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Bambang Guritno, 2005). Perusahaan menggunakan penghargaan atau hadiah dan ketertiban sebagai alat untuk memotivasi karyawan. Pemimpin mendengar ide-ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi.

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. PT Chubb General Insurance Indonesia 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 General Insurance Indonesia memiliki perusahaan asuransi umum dan jiwa di Indonesia. Perusahaan asuransi umumnya (PT Chubb General Insurance Indonesia) menyediakan berbagai solusi asuransi umum yang komprehensif untuk perusahaan besar, usaha kecil dan menengah serta individu.

Berdasarkan prasarvei yang dilakukan di PT. Chubb General Insurance Indonesia di Kota Palembang diperoleh data bahwa kinerja karyawan diperusahaan 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. Selain itu karyawan diperusahaan 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 di PT Chubb General Insurance Indonesia, diantaranya yaitu motivasi dan disiplin kerja. Hal ini diduga disebabkan karena motivasi kerja yang rendah. Rendahnya motivasi kerja karyawan perusahaan tersebut disebabkan karena lingkungan kerja yang dirasakan karyawan atau pegawai yang tidak memadai, misalnya sarana dan prasarana yang kurang lengkap seperti meja, kursi, dan komputer untuk setiap karyawan belum mendukung. Ketersediaan sarana dan prasaran tersebut hanya

untuk jabatan-jabatan tertentu saja, hubungan antara karyawan yang kurang baik seperti minimnya komunikasi antar karyawan dan pimpinan.

Selain itu, karyawan di PT Chubb General Insurance Indonesia tidak mendapat intensif dari perusahaan. Tidak ada insentif bagi karyawan yang bekerja diluar waktu kerja. Pada dasarnya karyawan bekerja 8 jam dalam 1 hari, namun pada realitasnya karyawan bekerja melebihi jam tersebut terutama pada akhir bulan dan awal bulan. Rendahnya kinerja karyawan juga disebabkan oleh 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 beberapa permasalahan tersebut, menyebabkan karyawan kurang termotivasi untuk bekerja dengan baik.

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, hal ini dibuktikan dari ketepatan waktu masuk dan keluar pimpinan. Sehingga karyawan pun kurang membiasakan diri untuk masuk tepat waktu. Selain itu, pimpinan juga kurang tegas dalam menindaklanjuti kesalahan-kesalahan karyawan dan juga tidak memberikan sanksi yang tegas untuk karyawan yang melanggar aturan.

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.

B. Rumusan Masalah

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

C. Tujuan Penelitian

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

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 dan Disiplin terhadap kinerja karyawan PT Chubb General Insurance Indonesia.

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

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

Hasibuan, Malayu S.P. (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-sosioeconomi unsrat*.

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

Rivai, Veithzal, (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*

Rivai, Veithzal dan Sagala, Jauvani.(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*