

**PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN DAN IKLIM KERJA TERHADAP  
PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT.  
ASURANSI KREDIT INDONESIA (PERSERO) CABANG PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh :**

**Riska Rismalina**

**NIM : 16.01.11.0507**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG**

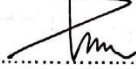
**2020**

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

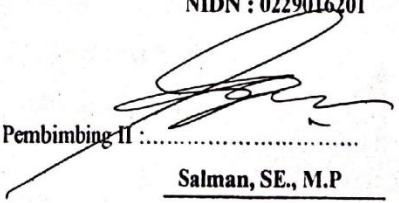
Nama : RISK A RISMALINA  
Nomor Pokok/NIM : 16.01.11.05.07  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Proposal Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Iklim Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Kredit Indonesia (Persero) Cabang Palembang.

Pembimbing Skripsi

Tanggal 6 / 5 / 2020 Pembimbing I : 

Ulil Amri, S.E., M.Si.

NIDN : 0229016201

Tanggal 13 / 5 / 2020 Pembimbing II : 

Salman, SE., M.P

NIDN : 0201085701

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi



*MOTTO :*

*“Serapuh apapun kamu dipatahkan, sejauh manapun kamu  
djatuhkan, kamu harus tetap tumbuh Tuhan tidak  
memberimu kesempurnaan tapi Tuhan akan selalu  
memberimu harapan baru”*

*Kupersembahkan Kepada :*

- *Kedua Orang Tua ku Tercinta  
atas Doa dan Kasih  
Sayangnya*
- *Adikku Tersayang*
- *Teman-temanku dan Rekan  
Kerja PT. Askrindo*
- *Kekasihku*
- *Almamaterku*

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Riska Rismalina

NM : 16.01.11.0507

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN DAN IKLIM KERJA  
TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN PADA PT. ASURANSI KREDIT INDONESIA  
(PERSERO) CABANG PALEMBANG

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 3 Maret 2020



## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karuniaNya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Iklim Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Kredit Indonesia (Persero) Cabang Palembang”**. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Strata 1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi di Universitas Tridinanti Palembang.

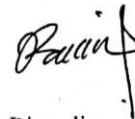
Penulis menyadari bahwa penulisan ini tidak dapat terselesaikan tanpa dukungan dari berbagai pihak baik moril maupun materil. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini terutama kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang
2. Dr. Msy. Mikial, SE.M.Si.Ak.CACSRS Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE. MM Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
4. Bapak Ulil Amri, S.E., M.Si selaku pembimbing I yang selalu membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun Skripsi ini.
5. Bapak Salman, SE., M.P selaku pembimbing II yang selalu membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun Skripsi ini.
6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan bekal ilmu selama studi.
7. PT. Asuransi Kredit Indonesia (Persero) Cabang Palembang terima kasih telah memberikan kesempatan dan kerja samanya kepada penulis untuk melakukan penelitian.

8. Ayahanda Abdul Wahid, Ibunda Nuria, Adik tercinta Wendi Apriansah beserta seluruh keluarga besar penulis, terima kasih atas curahan kasih sayang, dorongan doa, nasihat, motivasi, dan pengorbanan materilnya selama penulis menempuh studi di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
9. Kekasih saya Alvin Julian Kanedi yang selalu berjuang dan memotivasi saat bersama-sama menempuh skripsi untuk memperoleh gelar Sarjana.
10. Teman seperjuangan Ekonomi Manajemen 2016 di Universitas Tridinanti

Rasa hormat dan terimakasih bagi semua pihak atas segala dukungan dan doanya semoga Allah SWT., membalas segala kebaikan yang telah mereka berikan kepada penulis. Aamiin. Akhir kata penusun ucapkan terima kasih banyak kepada semua pihak yang telah membantu dan semoga Allah SWT melimpahkan karunianya dalam setiap amal kebaikan kita dan diberikan balasan. Amin.

Palembang, 3 Maret 2020



Riska Rismalina

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
<b>1.1 Latar Belakang .....</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Rumusan Masalah .....</b>	<b>7</b>
<b>1.3 Tujuan Penelitian.....</b>	<b>7</b>
<b>1.4 Manfaat Penelitian.....</b>	<b>8</b>
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
<b>2.1 Kajian Teoritis .....</b>	<b>9</b>
2.1.1 Kompetensi .....	9
2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi .....	11
2.1.3 Indikator kompetensi .....	15
<b>2.2 Disiplin Kerja.....</b>	<b>17</b>
2.2.1 Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....	18
2.2.2 Indikator Disiplin Kerja .....	20
<b>2.3 Iklim Kerja.....</b>	<b>22</b>
2.3.1 Dimensi Iklim Kerja .....	23
2.3.2 Indikator Iklim Kerja .....	25
<b>2.4 Produktivitas Kerja.....</b>	<b>27</b>
2.4.1 Pengukuran Produktivitas Kerja .....	29
2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja .....	30
<b>2.5 Kerangka Berfikir .....</b>	<b>33</b>
<b>2.6 Hipotesis Penelitian .....</b>	<b>34</b>

## **BAB III METODE PENELITIAN**

<b>3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....</b>	<b>36</b>
3.1.1 Tempat Penelitian .....	36
3.1.2 Waktu Penelitian .....	36
<b>3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....</b>	<b>37</b>
3.2.1 Sumber Data.....	37
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data .....	37
<b>3.3 Populasi dan Sample .....</b>	<b>39</b>
3.3.1 Populasi .....	39
3.3.2 Sample .....	39
<b>3.4 Rancangan Penelitian.....</b>	<b>40</b>
<b>3.5 Variable dan Definisi Operasional.....</b>	<b>40</b>
3.5.1 Variable .....	40
3.5.2 Definisi Operasional Variable .....	41
<b>3.6 Instrumen Penelitian.....</b>	<b>43</b>
3.6.1 Uji Instrumen .....	44
3.6.2 Uji Validitas .....	44
3.6.3 Uji Reliabilitas.....	44
3.6.4 Uji Asumsi Klasik .....	45
3.6.4.1 Uji Normalitas .....	45
3.6.4.2 Uji Heteroskedastisitas .....	45
3.6.4.3 Uji Multikolinieritas.....	46
<b>3.7 Teknik Analisis Data.....</b>	<b>47</b>
3.7.1 Analisis Regresi Linier Berganda .....	47
3.7.2 Analisis Koefisien Korelasi .....	48
3.7.3 Koefisien Determinasi ( $R_2$ ) .....	49
3.7.4 Uji Hipotesis .....	51
3.7.4.1 Uji Simultan (Uji F) .....	51
3.7.4.2 Uji Parsial (Uji T) .....	52



## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

<b>4.1 Gambaran Umum PT. Asuransi Kredit Indonesia (Persero) .....</b>	<b>55</b>
<b>4.1.1 Sejarah Singkat PT. Asuransi Kredit Indonesia (Persero) .....</b>	<b>55</b>
<b>4.1.2 Visi dan Misi PT. Asuransi Kredit Indonesia (Persero).....</b>	<b>57</b>
4.1.2.1 Visi .....	57
4.1.2.2 Misi.....	57
<b>4.1.3 Struktur Organisasi PT. Asuransi Kredit Indonesia (Persero)..</b>	<b>57</b>
<b>4.1.4 Uraian Pembagian Tugas .....</b>	<b>59</b>
<b>4.2 Uji Instrumen.....</b>	<b>65</b>
4.2.1 Uji Validitas.....	65
4.2.2 Uji Reliabilitas .....	68
4.2.3 Uji Normalitas.....	69
4.2.4 Uji Multikolinieritas .....	71
4.2.5 Uji Heteroskedastisitas .....	72
<b>4.3 Analisis Regresi Linear Berganda.....</b>	<b>73</b>
<b>4.4 Hasil Koefisien Korelasi.....</b>	<b>74</b>
<b>4.5 Hasil Koefisien Determinasi.....</b>	<b>75</b>
<b>4.6 Uji Hipotesis .....</b>	<b>76</b>
<b>4.6.1 Uji Simultan (Uji F).....</b>	<b>76</b>
<b>4.6.2 Uji Parsial (Uji T).....</b>	<b>76</b>
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
<b>5.1 Kesimpulan.....</b>	<b>79</b>
<b>5.2 Saran.....</b>	<b>80</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>82</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Jadwal Penelitian.....	36
Tabel 3.2	Jumlah Populasi .....	39
Tabel 3.3	Operasional variabel.....	41
Tabel 3.3	Skala Penafsiran.....	50
Tabel 4.1	Uji Validitas Kompetensi ( $X_1$ ).....	66
Tabel 4.2	Uji Validitas Disiplin ( $X_2$ ).....	66
Tabel 4.3	Uji Validitas Iklim Kerja ( $X_3$ ).....	67
Tabel 4.4	Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y) .....	67
Tabel 4.5	Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi ( $X_1$ ), Disiplin ( $X_2$ ), Iklim Kerja ( $X_3$ ) dan Produktivitas Kerja (Y).....	68
Tabel 4.6	Uji Normalitas.....	69
Tabel 4.7	Uji Multikolinieritas .....	71
Tabel 4.8	Uji Heteroskedastisitas .....	72
Tabel 4.9	Hasil Koefisien Regresi Linear Berganda.....	73
Tabel 4.10	Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi .....	75
Tabel 4.11	Hasil Uji (Uji F).....	76
Tabel 4.12	Hasil Uji (Uji t).....	77

## DAFTAR GAMBAR

Gambar2.1 Kerangka Berfikir.....	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Asuransi Kredit Indonesia (Persero) Cabang Palembang .....	59
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Normal P-P Plot .....	71

## ABSTRAK

### **RISKA, PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN DAN IKLIM KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. ASURANSI KREDIT INDONESIA (PERSERO) CABANG PALEMBANG, (Dibawah bimbingan Bp. Ulil Amri, S.E., M.Si. dan Bp. Salman, SE., M.P)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, disiplin dan iklim kerja baik secara simultan maupun parsial, terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Asuransi Kredit Indonesia (Persero) Cabang Palembang. Penelitian ini merupakan jenis penelitian yang asosiatif, yang menguji pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Asuransi Kredit Indonesia (Persero) Cabang Palembang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang. Penelitian sampel dilakukan dengan metode sampling jenuh. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linear berganda. Uji statistik juga dilakukan uji t dan uji F (ANOVA), dimana sebelum uji ini dilakukan, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas dan uji asumsi klasik. Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial, sementara uji F (ANOVA) digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel kompetensi, disiplin dan iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja ditunjukkan dengan nilai signifikansi dan hasil uji F yaitu sebesar  $0,000 < 0,05$ , kemudian secara parsial variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja dengan nilai signifikan dan hasil uji t yaitu sebesar  $0,000 < 0,05$ , variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja dengan nilai signifikan dan hasil uji t yaitu sebesar  $0,023 < 0,05$  dan variabel iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja pada PT. Asuransi Kredit Indonesia (Persero) Cabang Palembang dengan nilai signifikan dan hasil uji t yaitu sebesar  $0,049 < 0,05$ .

Kata kunci : Kompetensi, Disiplin dan Iklim kerja PT. Asuransi Kredit Indonesia (Persero) Cabang Palembang

## RIWAYAT HIDUP

Riska Rismalina, dilahirkan di Kota Palembang pada tanggal 18 Nopember 1997 dari Ayah Abdul Wahid dan Ibu Nuria anak ke 1 dari 2 bersaudara

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2009 di SD Negeri 94 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2012 di SMP Muhammadiyah 6 Palembang, dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Kejuruan pada tahun 2015 di SMK Muhammadiyah 2 Palembang. Pada tahun 2016 memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Pada Tahun 2015 mulai bekerja di PT. Asuransi Kredit Indonesia (Persero) Cabang Palembang sampai sekarang.

Palembang, 3 Maret 2020



Riska Rismalina

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang mempunyai peranan penting untuk mewujudkan visi, misi, tugas pokok dan fungsi suatu Organisasi, untuk itu kinerja sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian. Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu antara lain : kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), profesionalisme, sikap, kepribadian, dan iklim kerja. karyawan merupakan ujung tombak dari suatu organisasi, semakin tinggi kualitas karyawan diharapkan semakin tinggi pula kinerja organisasi, sebaliknya semakin rendah kualitas karyawan maka semakin rendah pula kinerja organisasi, oleh karena itu pengembangan kualitas sumber daya manusia sangatlah diperlukan.

Suatu Perusahaan yang mempunyai tujuan untuk mengembangkan usahanya, mempertahankan hidup, dan menghasilkan laba, maka produktivitas kerja karyawan sangat penting sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan usaha.

Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. Keberhasilan perusahaan tercermin dari hasil kerja masing-masing individu dalam perusahaan, hasil kerja tersebut akan berpengaruh pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dengan semakin meningkatnya produktivitas kerja karyawan diharapkan dapat berdampak pada peningkatan kesejahteraan karyawan pada perusahaan tersebut. Kenaikan Produktivitas tenaga kerja akan memberikan manfaat yang besar bagi tenaga kerja, dunia usaha maupun pemerintah. Dari sisi tenaga kerja produktivitas yang tinggi akan menambah jumlah upah yang diterima, bagi dunia usaha produktivitas tenaga kerja memberikan manfaat untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan dan bagi pemerintah dapat menaikkan pendapatan nasional.

Secara umum Anderson (Martoyo, 2003:15) “kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik dasar yang terdiri dari kemampuan, pengetahuan, serta atribut personal lain yang membedakan seseorang yang perform dan tidak perform”. Ini berarti inti utama dari sistem atau model kompetensi ini sebenarnya alat pembentuk untuk memprediksikan keberhasilan kerja seseorang pada suatu posisi. Kompetensi selalu mengandung maksud dan tujuan yang merupakan dorongan motif atau trait yang menyebabkan suatu tindakan untuk memperoleh hasil kinerja yang baik. Pengaruh kompetensi sumber daya manusia pada kinerja dapat dilihat dari tingkat kompetensinya yang mempunyai implikasi praktis dalam perencanaan sumber daya manusia, hal ini dapat dilihat dari gambaran bahwa kompetensi pengetahuan dan keahlian cenderung lebih nyata dan relatif berada di permukaan salah satu karakteristik yang dimiliki karyawan.

Hubungan antara karyawan dan organisasi atau instansi merupakan sesuatu yang dinamis dimana hubungan itu terus berubah sebab setiap pihak

menyesuaikan, seiring dengan perkembangan organisasi. Disinilah diperlukan iklim kerja yang kondusif dalam organisasi diberbagai strata untuk mengerahkan kemampuan dirinyadengan menggerakkan orang-orang atau bawahannya serta sumber daya yang ada secara rasional agar tujuan, sasaran, dan visi serta misi tercapai.

Iklim kerja yang kondusif merupakan faktor yang tidak dapat diabaikan dalam suatu sistem pengelolaan manajemen. Pentingnya iklim kerja yang kondusif selayaknya mendapat perhatian yang serius dari pihak manajemen, karena tugas-tugas akan dapat terselesaikan secara baik apabila tercipta suatu iklim kerja yang mampu menumbuhkan semangat kerja yang tinggi, yang selanjutnya akan mempercepat proses penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai, iklim kerja yang kondusif kan meningkatkan kinerja yang dapat ditunjukkan dengan tingginya retensi pegawai, pegawai akan termotivasi untuk melakukan setiap pekerjaan dengan baik. Output berupa tingginya kinerja pegawai, produktivitas tinggi merupakan gambaran lingkungan kerja yang telah bersinar sebagai akibat dari pengaruh kepuasan kerja yang tinggi dari suatu organisasi.

Disiplin Kerja tidak bisa dipisahkan dalam suatu organisasi, apalagi lembaga pendidikan. Didalam Manajemen Strategi untuk suatu Organisasi yang ingin berkembang pesat harus dipadukan strategi fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, Profesionalisme dan Disiplin Kerja (David, 2002). Kendala lain adalah tingkat kehadiran karyawan yang ada pada umumnya tidak tepat waktu menurut jam kerja yang telah ditentukan termasuk



tidak hadir tanpa keterangan, kelalain dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan tepat waktu, oleh karena itu perusahaan dan karyawan harus mampu bekerjasama untuk mewujudkan disiplin kerja dalam melaukan setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi.

Disiplin mempunyai dua pengertian, yaitu (Sutrisno,2010:87) :

- a. Disiplin melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman, dan
- b. Disiplin hanya berkaitan dengan tindakan hukum terhadap pelaku kesalahan.

diharapkan dengan adanya disiplin kerja yang diterapkan, karyawan semakin menghargai waktu dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan terhadap karyawan agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

PT. Asuransi Kredit Indonesia (Persero) Cabang Palembang merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam asuransi/penjaminan berkantor pusat di Jakarta dan memiliki 62 kantor cabang diseluruh indonesia yang berdiri pada tanggal 6 April 1971 berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 1/1971 tanggal 11 januari 1971, untuk mengemban misi dalam pemberdayaan usaha mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) guna menunjang pertumbuhan perekonomian indonesia. Peran PT. Asuransi Kredit Indonesia (Persero) dalam pemberdayaan UMKM adalah sebagai lembaga penjamin atas kredit yang disalurkan oleh perbankan kepada UMKM.

Berdasarkan hasil observasi pada PT. Asuransi Kredit Indonesia (Persero) Cabang Palembang, produktivitas kerja karyawan belum begitu menunjukkan hasil yang optimal, apabila dikaji lebih mendalam kondisi yang demikian disebabkan karyawan memiliki kompetensi yang cukup, dilihat dari kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya, kedisiplinan waktu kerja karyawan yang cukup optimal, pencapaian iklim kerja yang dinamis di PT. Asuransi Kredit Indonesia (Persero) Cabang Palembang sehingga membawa dampak kepada tingkat kualitas serta komitmen karyawan dalam penyelesaian suatu pekerjaan sehingga hasil dari pekerjaan tersebut menghasilkan kinerja yang baik.

Secara garis besar masing-masing karyawan memiliki kompetensi yang baik, hal ini dikarenakan perusahaan memberikan *coaching* dan *mentoring*, pembekalan pelatihan dan pengembangan untuk karyawan secara periodik. Sedangkan kedisiplinan kerja karyawan di PT. Asuransi Kredit Indonesia (Persero) Cabang Palembang dinilai cukup, hal ini dikarenakan perusahaan memberlakukan *punish and reward* untuk karyawan yang tidak pernah terlambat dan tidak melanggar aturan kerja yang nantinya akan diberikan tunjangan kedisiplinan sedangkan bagi yang melanggar diberikan potongan absensi dan surat peringatan. Kondisi iklim kerja di PT. Asuransi Kredit Indonesia (Persero) Cabang Palembang memiliki rasa kekeluargaan yang erat, adanya *sharing knowledge* sesama karyawan yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mempunyai visi misi yang sama dalam bekerja sehingga berpengaruh pada kondisi kerja yang sehat, baik dan nyaman.

PT. Asuransi Kredit Indonesia (Persero) Cabang Palembang melakukan upaya untuk menjaga dan meningkatkan baik dalam kompetensi, disiplin dan iklim kerja dengan melakukan evaluasi terhadap masing-masing karyawan berupa penilaian KPI (*Key Performance Indicator*) yang dilaksanakan setiap 3 (Tiga) bulan sekali atau per triwulan terhadap hasil penilaian tersebut dijadikan acuan untuk memperbaiki masing-masing karyawan. Adapun upaya lain yang dilakukan perusahaan adalah dengan menjalankan salah satu fungsi manajemen (*staffing*) seperti penempatan pegawai sesuai dengan kompetensi dan minat agar setiap pegawai memberi dayaguna maksimal kepada perusahaan.

Dari penjelasan diatas, maka untuk mengetahui pengaruh kompetensi, disiplin, dan iklim kerja terhadap produktivitas kerja dapat dilakukan penelitian melalui penelitian dengan judul “ **Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Iklim Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Kredit Indonesia (Persero) Cabang Palembang.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis mengidentifikasi perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi, disiplin dan Iklim kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Asuransi Kredit Indonesia (Persero) Cabang Palembang ?
2. Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Asuransi Kredit Indonesia (Persero) Cabang Palembang ?
3. Apakah Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Asuransi Kredit Indonesia (Persero) Cabang Palembang ?
4. Apakah Iklim kerja berpengaruh secara parsial terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Asuransi Kredit Indonesia (Persero) Cabang Palembang ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan :

1. Pengaruh kompetensi, disiplin dan iklim kerja terhadap terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Asuransi Kredit Indonesia (Persero) Cabang Palembang
2. Pengaruh Kompetensi terhadap terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Asuransi Kredit Indonesia (Persero) Cabang Palembang

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Asuransi Kredit Indonesia (Persero) Cabang Palembang
4. Pengaruh Iklim kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Asuransi Kredit Indonesia (Persero) Cabang Palembang

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah pengalaman dan pengetahuan tentang kompetensi, disiplin dan iklim kerja terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan, selain itu penelitian ini juga dapat sebagai sarana untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu SDM yang sudah diperoleh dibangku perkuliahan.

2. Bagi PT. Asuransi Kredit Indonesia (Persero) Cabang Palembang

Sebagai bahan masukan bagi pimpinan PT. Asuransi Kredit Indonesia (Persero) Cabang Palembang dalam mengambil keputusan atau kebijakan yang berkaitan dengan kompetensi, disiplin dan iklim kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

3. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dokumen akademik atau universitas yang berguna bagi mahasiswa lainnya dimasa yang akan datang untuk digunakan sebagai bahan penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Tim Penyusun. 2014 *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir*. Edisi Pertama :Cetakan Kelima. Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti: Palembang.
- Azwar, Saifuddin. 2011. *Metode Penelitian*. Yogyakarta:Pustaka Belajar.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani T. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Edisi II. BPFY Yogyakarta.
- Jonathan, Sarwono. 2006. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Bandung.
- Melayu SP Hasibuan, .2002 *,Manajemen Sumber Daya Manusia* , Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Media Internet **google**.
- Moekizat. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pionir Jaya.
- Rivai, H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* Edisi 2. Jakarta : PT. Raja Gravindo.
- Robbins, S. P., & Coulter , M. 2005. *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

- Sinungan, Muchdarsyah. 2014. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Cetakan ke-3  
Bandung : CV. Mandar Maju
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung :Alfabeta.
- Sugiyono, 2013. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.  
(Bandung : ALFABETA)
- Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta:  
Bandung.
- Sukmadinata, N. S. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT.  
RemajaRosdakarya.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Kencana Prenada  
Media : Jakarta*
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta :Kencana
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta :Kencana
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*.  
Jakarta :Kencana Prenada Media Group
- Wirawan, 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.