

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGEMBANGAN KARIR DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASURANSI
SINAR MAS CABANG PALEMBANG

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-syarat

Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi



Diajukan Oleh:

Theresia Melinda Lumbantoruan

NIM. 1801110509

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

2022

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Theresia Melinda Lumbantoruan
NIM : 1801110509
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan
Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Sinar Mas
Cabang Palembang

Pembimbing Skripsi / Laporan Akhir :

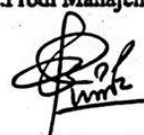
Tanggal 4 April 2022 Pembimbing I : Lusia Nargis, SE, M.Si
NIDN: 0222036101

Tanggal 4 April 2022 Pembimbing II : Herman Efriзал, SE, M.M
NIDN: 0202066602

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi,

Dr. Msv. Mikial, SE, M.SlAk, CA, CSRS
NIDN: 0205026401

Ka.Prodi Manajemen,

Marivam Zanariah, SE, M.M
NIDN: 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Theresia Melinda Lumbantoruan
NIM : 1801110509
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan
Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Sinar Mas
Cabang Palembang

Penguji Skripsi / Laporan Akhir :

Tanggal 4 April 2022 Ketua Penguji : Lusia Nargis, SE, M.Si
NIDN: 0222036101

Tanggal 4 April 2022 Penguji I : Herman Efrizal, SE, M.M
NIDN: 0202066602

Tanggal 4 April 2022 Penguji II : Hi. Agustina Marzuki, SE, M.Si
NIDN: 0008086502

Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi,

Dr. Msy. Mildal, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN: 0205026401

Ketua Prodi Manajemen,

Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN: 0222096301

iii



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Segala perkara dapat kutanggung di dalam Dia
yang memberi kekuatan kepadaku” (Filipi 4:13)

“Karena masa depan sungguh ada dan
harapanmu tidak akan hilang” (Amsal 28:18)

Jika anda jatuh ribuan kali, berdirilah jutaan kali karena anda tidak tahu seberapa
dekat anda dengan kesuksesan.

(Penulis)

Skripsi ini kupersembahkan kepada :

Juru Selamatku, Tuhan Yesus Kristus,

Bapak dan Mamak ku tercinta,

Saudara/i ku, Oktarina, Maria Goreti, Agustinus Josua, Agnes Dahlia,

Teman Seperjuanganku,

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Theresia Melinda Lumbantoruan
NIM : 1801110509
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Sinar Mas Cabang Palembang.

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

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

Palembang, 11 Maret 2022

Penulis



Theresia Melinda Lumbantoruan

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia yang dilimpahkan-Nya sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASURANSI SINAR MAS CABANG PALEMBANG”. Penulis membuat skripsi ini untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak mungkin akan terwujud apabila tidak ada bantuan dari berbagai pihak, melalui kesempatan ini izikan penulis menyampaikan ucapan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus, yang selalu menyertai kehidupan penulis dengan berkat dan kuasa-Nya.
2. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Dr. Msy. Mikial,SE,M.Si,Ak,CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
4. Ibu Mariyam Zanariah,SE,M.M selaku Ketua Prodi Manajemen Universitas Tidinanti Palembang.
5. Ibu Lusia Nargis, SE, M.Si selaku Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktu untuk membimbing, mengoreksi, dan memotivasi penulis sehingga skripsi dapat diselesaikan.
6. Bapak Herman Efrizal,SE,M.M Selaku Pembimbing Kedua yang juga mengarahkan dan membimbing penulis dalam penulisan skripsi.

7. Kepada segenap dosen dan staff Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
8. Kepada seluruh Karyawan PT. Asuransi Sinar Mas Cabang Palembang yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melakukan penelitian.
9. Kepada kedua orang tua tercinta yang selalu memberikan kasih sayang, doa, dukungan, nasehat, kebahagiaan, dukungan dan memberikan penghidupan yang layak bagiku.
10. Kepada keempat saudara ku yang memberikan dukungan. perhatian dan doanya.
11. Kepada teman-teman Seperjuangan Angkatan 2018, Terima kasih untuk canda tawa dan telah memberikan warna selama ini dari awal perkuliahan sampai akhir.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan dan pengalaman yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca guna menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat menjadi bahan masukan bagi rekan-rekan dalam menyusun skripsi ini.

Palembang. 11 Maret 2022

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK	xiv
RIWAYAT HIDUP	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1.... Latar Belakang.....	1
1.2.... Perumusan Masalah.....	6
1.3.... Tujuan Penelitian.....	7
1.4.... Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1.... Kajian Teori.....	9
2.1.1... Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.2 ...Perbedaan dan Persamaan Manajemen Sumber Daya Manusia dengan Manajemen Kepegawaian	10
2.2.... Gaya Kepemimpinan	11
2.2.1....Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	11
2.2.2....Syarat – syarat Kepemimpinan.....	12
2.2.3....Gaya-gaya Kepemimpinan	13

2.2.4...Indikator Gaya Kepemimpinan	14
2.3...Pengembangan Karir	14
2.3.1... Pengertian Karir.....	14
2.3.2... Pengertian Pengembangan Karir	15
2.3.3... Manfaat Pengembangan Karir	16
2.3.4... Indikator Pengembangan Karir.....	17
2.4...Kompensasi	19
2.4.1... Pengertian Kompensasi	19
2.4.2... Jenis-jenis Kompensasi.....	20
2.4.3... Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi	23
2.4.4... Indikator Kompensasi.....	25
2.5... Kinerja Karyawan.....	28
2.5.1... Pengertian Kinerja	28
2.5.2... Faktor yang mempengaruhi Kinerja	29
2.5.3... Indikator Kinerja.....	30
2.6... Penelitian yang Relevan.....	32
2.7... Kerangka Berpikir	34
2.8... Hipotesis	35

BAB III METODE PENELITIAN

3.1.... Tempat dan Waktu Penelitian	37
3.1.1... Tempat Penelitian	37
3.1.2... Waktu Penelitian.....	37
3.2.... Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	38
3.2.1... Sumber Data	38
3.2.2... Teknik Pengumpulan Data	39
3.3.... Populasi dan Sampel	40
3.3.1... Populasi	40
3.3.2... Sampel	41
3.4.... Rancangan Penelitian	42
3.5.... Variabel Penelitian dan Operasional Variabel Penelitian	43
3.5.1... Variabel Penelitian.....	43
3.5.2... Operasional Penelitian	44
3.6.... Instrumen Penelitian	45

3.7.... Teknik Pengujian Instrumen.....	46
3.7.1... Uji Validitas.....	46
3.7.2... Uji Reliabilitas.....	46
3.8.... Teknik Analisis Data.....	47
3.8.1... Uji Asumsi Klasik.....	47
3.8.2... Uji Normalitas.....	47
3.8.3... Uji Multikolonieritas.....	48
3.8.4... Uji Heteroskedastisitas.....	48
3.9.... Analisis Regresi Linear Berganda.....	49
3.10.. Analisis Koefisien Determinasi.....	50
3.11.. Analisis Koefisien Korelasi.....	51
3.12.. Uji Hipotesis.....	52
Uji Simultan (Uji Statistik F).....	52
Uji Parsial (Uji Statistik t).....	53

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1.... Hasil Penelitian.....	57
4.1.1.... Gambaran Umum Perusahaan.....	57
4.1.2.... Sejarah Singkat Asuransi Sinar Mas.....	57
4.1.3.... Visi dan Misi Perusahaan.....	58
4.1.4.... Logo.....	58
4.1.5 Struktur Organisasi.....	58
4.2.... Analisis Deskriptif.....	62
4.2.1.... Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
4.2.2.... Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	63
4.2.3.... Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	63
4.2.4.... Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	64
4.3.... Pembahasan.....	64
4.3.1.... Hasil Uji Validitas.....	64
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	67
4.4.... Uji Asumsi Klasik.....	68
4.4.1.... Uji Normalitas.....	68
4.4.2 Uji Multikolinearitas.....	69
4.4.3.... Uji Heterokedastisitas.....	71

4.5....Uji Analisis Regresi Linear Berganda	72
4.6....Uji Analisis Koefisien Determinasi	73
4.7..... Hasil Uji Hipotesis	74
4.7.1....Hasil Uji F	74
4.7.2 Hasil Uji t	75

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1....Kesimpulan	76
5.2....Saran	77

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel Jumlah Polis dan Klaim.....	5
Tabel Hasil Penelitian Terdahulu	33
Tabel Jadwal Penelitian	37
Tabel Jumlah Karyawan PT. Asuransi Sinar Mas Cabang Palembang	41
Tabel Operasional Variabel Penelitian	44
Tabel Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
Tabel Responden Berdasarkan Usia	63
Tabel Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	63
Tabel Responden Berdasarkan Pendidikan	64
Tabel Uji Validitas Gaya Kepemimpinan.....	65
Tabel Uji Validitas Pengembangan Karir	65
Tabel Uji Validitas Kompensasi	66
Tabel Uji Validitas Kinerja Karyawan	66
Tabel Uji Reliabilitas.....	67
Tabel Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov	69
Tabel Uji Multikolinearitas	70
Tabel Uji Analisis Regresi Linear Berganda	72
Tabel Uji Koefisien Determinasi	73
Tabel Uji Simultan (Uji F).....	74
Tabel Uji Parsial (Uji-t).....	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar Kerangka Berpikir	34
Gambar Struktur Organisasi	59
Gambar Uji Normalitas P-P Plot	68
Gambar Uji Heterokedastisitas	71

ABSTRAK

Theresia Melinda Lumbantoruan, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Sinar Mas Cabang Palembang. **(Dibawah bimbingan, Ibu Lusia Nargis,SE,M.Si dan Bapak Herman Efrizal,SE,M.M selaku pembimbing skripsi).**

Skripsi ini bertujuan untuk membuktikan apakah ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Sinar Mas Cabang Palembang. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 30 karyawan dan sample yang diambil sebanyak 30 orang responden. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS versi 24.00 menunjukkan variabel gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan kompensasi bersama – sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan dan hasil koefisien determinasi (R^2) didapat nilai sebesar 0,262 atau 26,2% sedangkan sisanya 73,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, pengembangan karir, kompensasi dan kinerja karyawan

RIWAYAT HIDUP

Theresia Melinda Lumbantoruan, lahir di kota Palembang pada tanggal 15 Mei 1998 dari Bapak Robert Lumbantoruan dan Ibu Ramian Pakpahan. Ia anak ketiga dari lima bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2010 di SDN 112 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2013 di SMP Xaverius 7 Palembang, dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Kejuruan pada tahun 2016 di SMK Xaverius Palembang. Kemudian pada tahun 2018 memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Pada Tahun 2017 ia mulai bekerja di RS Charitas Hospital KM 7 (RS MYRIA) Palembang dan pada tahun 2019 sampai saat ini bekerja di PT. Asuransi Sinar Mas Cabang Palembang.

Palembang, 11 Maret 2022

Theresia Melinda Lumbantoruan

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Suatu organisasi maupun perusahaan pasti membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang baik agar kondisi organisasi ataupun perusahaan, tersebut berjalan bahkan berkembang dengan baik dapat mengikuti perkembangan arus jaman yang sampai saat ini berkembang dengan pesat. 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 (Robbins, 2006). 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.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan yang Sumber Daya Manusia atau tenaga kerjanya mampu dibidangnya, maka semua tugas pekerjaan yang dibebankan kepada mereka dapat terlaksana dengan baik bahkan lebih efektif dan efisien bagi kelancaran kerja di perusahaan maupun organisasi. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Dessler (2011: 423) bahwa “Human Resources management is the policies

and practices one needs to carry out the “people” or human resources aspects of management position, including recruiting, screening training, rewarding and appraising”, yang artinya manajemen sumber daya manusia merupakan kebijakan-kebijakan dan praktik kebutuhan untuk mengarahkan orang atau aspek-aspek sumber daya manusia kedalam posisi manajemen yang terdiri dari proses perekrutan, pelatihan, penghargaan, dan penilaian. Selain itu Noe et al (2010: 4) juga berpendapat bahwa menyatakan “Human resources management refers to the policies, and system that influence employees’ behavior, attitudes, and performance”, artinya manajemen sumber daya manusia mengacu pada kebijakan, dan sistem yang mempengaruhi perilaku pegawai, sikap pegawai, dan kinerja pegawai.

Salah satu hal yang sering terjadi dalam asuransi adalah masalah klaim dimana sulitnya mengklaim polis asuransi. Hal ini dikarenakan kualitas kerja karyawan yang kurang baik serta kurangnya perhatian pimpinan terhadap karyawan, sehingga mempengaruhi hubungan erat antara pimpinan dan karyawan, dalam kenyataannya tidak semua pimpinan berperilaku baik atau mampu menciptakan iklim atau suasana kerja yang kondusif dan kekeluargaan, banyak dijumpai pimpinan dalam kepemimpinannya bersikap egois, tidak mau bersikap kooperatif, tidak mau berkorban dan tidak mau memberikan dorongan untuk memberi semangat kerja pada karyawan. Kepemimpinan yang tidak efektif dan kurang memperhatikan karyawannya, biasanya menyebabkan perasaan tidak senang karyawan terhadap atasan yang diwujudkan dalam bentuk sikap bermalasan-malasan

dalam bekerja dan kurang bersemangat dalam menanggapi setiap tugas yang diberikan oleh pimpinan. Perbedaan gaya kepemimpinan dalam organisasi akan mempunyai pengaruh yang berbeda pula pada partisipasi individu dan perilaku kelompok

Gaya kepemimpinan dalam mengatur suatu perusahaan sangat penting, karena berpengaruh terhadap kelangsungan perusahaan. Gaya kepemimpinan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang dipimpinnya, karena tanpa adanya kemampuan yang cakap dan mampu melaksanakan fungsi manajemen, mustahil kiranya suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuan yang diinginkan. Jadi jika hubungan baik pemimpin dan karyawan dengan berkomunikasi dalam masalah apapun dan saling terbuka perihal beban kerja akan merasa ringan.

Selain permasalahan gaya kepemimpinan, pengembangan karir di suatu perusahaan ataupun organisasi bagi seorang karyawan tidak kalah penting mempengaruhi kinerja mereka di perusahaan tersebut. Upaya karyawan untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan berkarir yang tersedia di perusahaan saat ini dan dimasa mendatang. Pelaksanaan pekerjaan yang semakin baik dan meningkat akan berpengaruh secara langsung menjadi peluang bagi seorang pekerja untuk memperoleh posisi atau jabatan yang diharapkan di perusahaan tersebut.

Meskipun perusahaan memiliki Sumber Daya Manusia atau tenaga kerja yang memiliki kinerja yang baik bagi perusahaan, namun jika perusahaan

tidak memperhatikan kerja keras mereka tanpa kompensasi yang berarti maka suatu saat para pegawai tersebut akan turn off atau mengundurkan diri dan mencari perusahaan ataupun organisasi lain yang lebih baik kondisi demi kesejahteraan pegawai tersebut. Hal ini dimungkinkan, seseorang bekerja di suatu tempat yang dicari adalah kompensasi baik secara langsung yaitu gaji dan kompensasi secara tidak langsung dapat berupa tunjangan kesehatan, rekreasi ataupun tunjangan lainnya yang dapat mendorong kinerja pegawai menjadi lebih baik. Kinerja seorang pegawai akan lebih baik bila dia mempunyai keahlian (skill) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan (expectation) masa depan lebih baik. Mengenai gaji dan adanya harapan masa depan lebih yang baik merupakan hal yang dapat menciptakan motivasi seorang pegawai bersedia melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja yang baik. Bila sekelompok pegawai dan atasannya mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja perusahaan yang baik pula.

Pada umumnya balas jasa bagi setiap orang yang bekerja telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga pegawai secara pasti mengetahui kompensasi yang diterima. Besarnya kompensasi yang diberikan mencerminkan status pengalaman, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh pegawai dan keluarganya. Jadi kompensasi merupakan pendorong bagi pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja dan ikut memberikan sumbangsih besar kepada produktivitas operasi perusahaan.

PT. Asuransi Sinar Mas Cabang Palembang yang bergerak dibidang asuransi yang beralamatkan di Jl. Kol. H. Burlian KM 6,5 Palembang. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang berada di dalamnya juga harus memiliki kinerja yang tinggi terhadap tugas dan kewajiban mereka masing-masing mengingat tugas yang diemban mereka untuk kepuasan nasabah. Semakin baik perusahaan memperhatikan mereka dari segi kompensasi, memberikan kesempatan yang sama dalam pengembangan karir dan seorang pemimpin dengan gaya yang baik, maka semakin pegawai memberikan kinerja sebaik-baiknya dengan loyalitas yang baik kepada perusahaan. Selama ini peneliti melihat kinerja karyawan di PT. Asuransi Sinar Mas Cabang Palembang mulai menurun hal ini mungkin disebabkan karena kurangnya hubungan baik antara pemimpin dan karyawan, pengembangan karir yang tidak transparan sehingga kompensasi yang mereka terima kurang sesuai. Berikut data jumlah klaim dan jumlah polis PT. Asuransi Sinar Mas Cabang Palembang.

Tabel 1.1
Jumlah Polis dan Klaim Asuransi PT. Asuransi Sinar Mas
Cabang Palembang

No	Bulan	Jumlah Polis	Jumlah Klaim
1	Juni	295	15
2	Juli	270	18
3	Agustus	255	22
4	September	231	25
5	Oktober	210	27

6	November	195	32
---	----------	-----	----

Sumber : PT. Asuransi Sinar Mas Cabang Palembang (2021)

Berdasarkan hasil data pada table di atas maka dijelaskan bahwa di bulan Juni - November jumlah polis PT. Asuransi Sinar Mas Cabang Palembang mengalami penurunan sedangkan jumlah klaim terus mengalami peningkatan. Hal ini disebabkan karena pimpinan kurang memiliki kedekatan kepada karyawan yang dipimpinya dan juga kurang intens dalam memberikan kompensasi kepada karyawan, sehingga berdampak rendahnya semangat kerja karyawan, karena kurang diperhatikan dalam pengembangan karir yang mengakibatkan kinerja karyawan tidak optimal.

Oleh karena itu peneliti ingin melakukan penelitian terkait dengan uraian latar belakang di atas, dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGEMBANGAN KARIR, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASURANSI SINAR MAS CABANG PALEMBANG”**.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Sinar Mas Cabang Palembang?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Sinar Mas Cabang Palembang?

3. Apakah pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Sinar Mas Cabang Palembang?
4. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Sinar Mas Cabang Palembang.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan dan menganalisis :

1. Pengaruh gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Sinar Mas Cabang Palembang?
2. Pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Sinar Mas Cabang Palembang?
3. Pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Sinar Mas Cabang Palembang?
4. Pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Sinar Mas Cabang Palembang?

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada pemikiran sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan pelatihan berfikir secara ilmiah yang dapat memberikan pemahaman mengenai gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, referensi, dan menyajikan informasi mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dan informasi yang dapat membantu manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Asuransi Sinar Mas Cabang Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro (2018). *“Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia”*.
Jakarta : Prenadameidia Group.
- Dessler, G., Tan, C.H (2011) *“Human Resources Management”*.
Singapore : Pearson Education South Asia PTE LTD.
- Dubrin, Mangkunegara (2013). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*.
Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Gary Yukl (2015). *“Kepemimpinan dalam Organisasi”*. Edisi Kelima.
PT. Indeks : Jakarta
- Handoko, T. Hani (2014). *“Manajemen Edidi 2”*. BPF, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu.SP (2012). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*.
Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrus, Muhammaad (2009). *“Metode Penelitian Ilmu Sosial”*.
Yogyakarta: Erlangga.
- Kartono (2008), *“Pemimpin dan Kepemimpinan”*. Jakarta : Penerbit
Rajawali Grafindo Persada.
- Kartono (2014). *“Pemimpin dan Kepemimpinan”*. Jakarta : PT. Rajawali
Grafindo Persada
- Lumbantoruan, M.G. Afpy Renita Ronauli (2015). *“Pengaruh Kompensasi,
Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja
pada Karyawan PT. Tigaraksa Satria, Tbk Divisi Bukalapak
Cabang Palembang Sumatera Selatan”*. Palembang: Skripsi.
- Miftah, Thoha (2010). *“Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan
Aplikasinya”*. Jakarta: Rajawaku Pers.

- Mangkunegara, A. Prabu (2011). *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Jackson (2006). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari (2011). *“Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif”*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Noe, Raymond A. et al (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Edisi Kesepuluh. Jakarta : Indeks.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J.R., Wright, P. M. (2010) *“Manajemen Sumber Daya Manusia (6th ed)”*. Jakarta : Salemba Empat
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi (2011). *“Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi”*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, P. Stephen (2007) *“Perilaku Organisasi, Konsep Kontroversi, dan Aplikasi”*. Ahli Bahasa Handayana Pujaatmika. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : Prenhalindo
- Sedarmayanti (2007). *“Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja”*. Bandung: Mandar Maju.
- Stone, Kadarisman (2012). *“Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia”*, Rajawali Pers. Jakarta.
- Sugiyono (2012). *“Metode Penelitian Bisnis”*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sunyoto (2012). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. CAPS : Yogyakarta.
- Wibowo (2016). *“Manajemen Kinerja Edisi Kelima”*. Yogyakarta : Rajawali Pers.
- Winarni dan Sugiyarso (2006). *“Administrasi Gaji dan Upah”*. Yogyakarta: Pustaka Widayatama.