

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA AGEN PADA AJB BUMIPUTERA 1912 CABANG TIKALA

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, COMPENSATION, AND WORK ENVIRONMENT TOWARD AGENT PERFORMANCE AT AJB BUMIPUTERA 1912 REGIONAL OFFICE TIKALA

Andrew C. Johannes¹, Adolfin² Rita N. Taroreh³

^{1,2,3}Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Universitas Sam Ratulangi, Manado 95115, Indonesia

Email: ¹ndrewcruyff@gmail.com, ²adolfin_p@yahoo.com, ³rita.taroreh@yahoo.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap perkembangan perekonomian suatu perusahaan lokal maupun global. Itulah mengapa gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja merupakan bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, sehingga dapat mempengaruhi kinerja dari suatu karyawan yang dapat menunjang prestasi perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan atau dalam penelitian ini disebut agen. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiasi. Penelitian ini dilakukan pada AJB Bumiputera 1912 cabang Tikala. Populasi penelitian adalah seluruh agen AJB Bumiputera 1912 cabang Tikala. Teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Metode analisis data regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan, hanya lingkungan kerja yang berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja agen. Pimpinan perusahaan sebaiknya memperhatikan cara memimpin perusahaan dan meningkatkan kompensasi bagi agen yang berprestasi.

Kata kunci : gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja agen.

ABSTRACT

Human resources is very influential on the development of the economy of a local and global companies. Leadership style, compensation, and work environment are important part of human resource management, which can affect the performance of an employee who can support the achievement of the company. The research aim to determine the style of leadership, compensation, and work environment affect employee performance. The method used is a research associate. This research was conducted in AJB Bumiputera 1912 regional office Tikala. The research technic in this research is saturated sampling in which the population is the entire samples. The analysis method is multiple linier regressions. The results showed leadership style and compensation simultaneously significant effect, only the work environment not significant but positive effect on the performance of agents. The company's leader should consider how to lead the company and improve the compensation for agents who have achievements.

Keywords: leadership style, compensation, work environment, and agent performance.

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah salah satu aset di perusahaan yang berharga dan merupakan faktor sentral dalam pengelolaan perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan roda penggerak yang sangat penting untuk memperoleh kinerja yang baik di dalam perusahaan, dengan kata lain, tanpa Sumber Daya Manusia yang baik dan kompeten di dalam suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut akan mengalami ketertinggalan dengan perusahaan lain yang memiliki Sumber Daya Manusia yang baik dan kompeten.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan atau instansi menghadapi krisis yang serius. Sesungguhnya seorang pemimpin dapat mempengaruhi kepuasan kerja, rasa aman, kualitas hidup karyawan dan tentunya prestasi dari perusahaan. Tentunya setiap pemimpin memiliki gaya dan cara yang berbeda-beda untuk memimpin perusahaannya. Kepemimpinan (*leadership*) yang ditetapkan oleh seorang pimpinan dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Pelaksanaan kepemimpinannya cenderung menumbuhkan kepercayaan, partisipasi, loyalitas, dan motivasi internal para bawahan dengan cara persuasif.

Motivasi, semangat kerja, dan pastinya kinerja yang baik dari Sumber Daya Manusia juga dari kompensasi yang tepat. Tentunya jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif.

Selain itu juga, ada faktor lingkungan kerja yang dapat memicu kinerja dari seorang karyawan. Hal tersebut yang dapat mempengaruhi seorang karyawan untuk dapat bekerja dengan nyaman atau tidak nyaman.

Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja agen.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja agen.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja agen.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja agen

Landasan Teori

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan alat yang mengatur suatu organisasi untuk menuju ke tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Maka dari itu, para ahli manajemen banyak mengemukakan pendapat tentang definisi kepemimpinan, seperti yang dikemukakan Hasibuan (2009) kepemimpinan yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integarasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Menurutnya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi).

Kompensasi

Kompensasi mempunyai pengaruh yang sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, seperti yang diketahui kompensasi merupakan seluruh balas jasa yang diterima oleh karyawan dari perusahaan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka di perusahaan dalam bentuk finansial atau non finansial dan menjadi tujuan utama karyawan (Ardana dkk, 2012).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang buruk atau tidak sesuai dengan pekerjaan akan menimbulkan perasaan tidak puas pada karyawan. Rasa tidak puas inilah wujud dari psikologis lingkungan kerja. (Pramono, 2011).

Kinerja

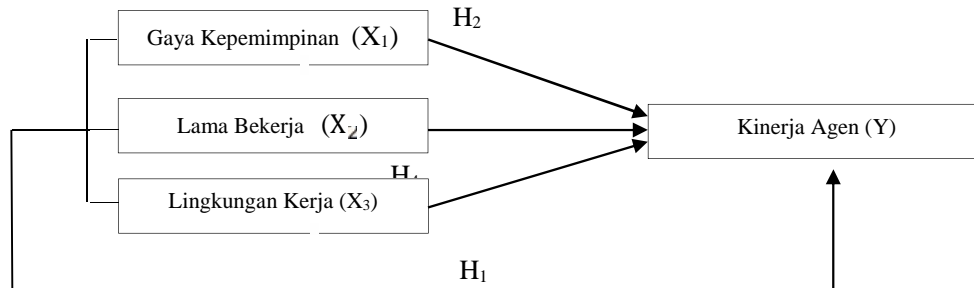
Wibowo (2010) mengatakan bahwa kinerja adalah lebih melihat manajemen kinerja sebagai sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi untuk hasil yang lebih baik dari organisasi, tim, individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar, persyaratan atribut yang disepakati.

Penelitian Terdahulu

1. Putra (2012) meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan insentif finansial terhadap semangat kerja karyawan pada *grand komodo tour & travel*. Gaya kepemimpinan partisipatif adalah gaya dimana seorang pemimpin melibatkan seluruh karyawannya dalam pengambilan keputusan. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan insentif finansial baik secara simultan ataupun parsial, dan untuk mengetahui variabel yang berpengaruh lebih besar terhadap semangat kerja karyawan pada *Grand Komodo tour and travel*. Metode yang digunakan asosiatif dan alat analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis diperoleh kesimpulan bahwa, ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel gaya kepemimpinan partisipatif dan insentif finansial terhadap semangat kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan secara parsial dari variabel gaya kepemimpinan partisipatif dan insentif finansial terhadap semangat kerja. Pimpinan *grand komodo tour and travel* sebaiknya lebih pendekatan pemimpin terhadap karyawan agar semangat kerja dari karyawan bisa meningkat.
2. Hudiwinarsih (2012) meneliti tentang Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya). Kompensasi merupakan istilah luas berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Tujuan penelitian ini mencoba untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Dari hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa dalam menilai tinggi rendahnya kinerja karyawan bagian akuntansi, dapat dilihat dari seberapa besar motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Tulandi (2015) meneliti tentang Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kesejahteraan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tujuan penelitian ini untuk

mengetahui apakah karakteristik pekerjaan, kesejahteraan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. *Federal International Finance* Manado. Populasi dalam penelitian 65 karyawan, jumlah sampel sebanyak 65 dengan teknik pengambilan sampel, sampling jenuh. Analisis data menggunakan regresi berganda dengan uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan karakteristik pekerjaan, kesejahteraan karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya manajemen PT. *Federal International Finance*, berupaya meningkatkan kinerja karyawannya, melalui peningkatan variasi karakteristik pekerjaan, kesejahteraan karyawan, serta perbaikan lingkungan kerja di perusahaan.

Hubungan Antar Variabel



Gambar 1. Hubungan Antar Variabel

Sumber : Kajian Teori, 2015

Hipotesis

Berdasarkan landasan teori diatas, maka dirumuskan hipotesanya adalah :

- H₁. Gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja diduga secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 cabang Tikala.
- H₂. Gaya kepemimpinan diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 cabang Tikala.
- H₃. Kompensasi diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 cabang Tikala.
- H₄. Lingkungan kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 cabang Tikala.

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiasi yang berusaha menjelaskan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di AJB Bumiputera 1912 cabang Tikala yang beralamat di Jl. B. W. Lopian no. 59 Tikala - Manado. Penelitian dilakukan pada bulan Februari sampai dengan bulan September 2015.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Populasi dari AJB Bumiputera 1912 cabang Tikala yaitu agen berjumlah 35 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Keseluruhan populasi dijadikan sebagai responden atau sampel.

Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian lapangan yang diperoleh berdasarkan hasil jawaban responden yang diperoleh melalui kuisioner di AJB Bumiputera 1912 cabang Tikala.

Definisi Pengukuran Variabel

Variabel Independen:

1. Gaya Kepemimpinan (X_1). Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah : Percaya, Menghargai, Memperhitungkan perasaan, Perhatian pada kesejahteraan agen, Pengakuan.
2. Kompensasi (X_2). Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah : Upah, Upah insentif, Asuransi, Fasilitas kantor, Tunjangan.
3. Lingkungan Kerja (X_3). Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah : Pengawasan, Suasana kerja, Perlakuan dengan baik, Rasa aman, Hubungan, Rasa adil

Variabel Dependen:

Kinerja Agen (Y). Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah : Ketepatan hasil kerja, Ketelitian hasil kerja, Hasil kerja yang dihasilkan, Kehadiran, Ketaatan peraturan, Kecepatan waktu kerja, Bekerja sama, Komunikasi, Peran serta

Uji Kelayakan Instrument Dan Teknik Analisis Data

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Uji Validitas
Menurut Masrun yang dikutip Sugiyono (2003) mengatakan : “Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Apabila alat ukur tersebut berada $< 0,3$ (tidak valid) dan $> 0,3$ Valid”.
2. Uji Reliabilitas
Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (). Item dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai kritis. Nilai r kritis yang ditetapkan adalah $> 0,6$. (Sugiyono, 2003)
3. Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residu dari regresi mempunyai distribusi yang normal. Jika distribusi dari nilai-nilai residual tersebut tidak dapat dianggap berdistribusi normal, maka dikatakan ada masalah terhadap asumsi normalitas. Pengujian ini secara praktis dilakukan lewat pembuatan grafik normal probability plot (Santoso, 2010)
4. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini analisis regresi yang dipakai adalah analisis regresi linier berganda dimana secara umum data hasil pengamatan Y dipengaruhi oleh beberapa variabel bebas X_1, X_2, X_3 sehingga rumus umum dari regresi linier berganda ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = kinerja agen
- a = konstanta
- b_1 = koefisien regresi dari variabel X_1 (gaya kepemimpinan)
- b_2 = koefisien regresi dari variabel X_2 (kompensasi)
- b_3 = koefisien regresi dari variabel X_3 (lingkungan kerja non fisik)
- X_1 = gaya kepemimpinan
- X_2 = kompensasi
- X_3 = lingkungan kerja non fisik
- e = standar error

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Gaya Kepemimpinan (X1)	X _{1.1}	0,509	Valid	0,657	Reliabel
	X _{1.2}	0,580	Valid		Reliabel
	X _{1.3}	0,755	Valid		Reliabel
	X _{1.4}	0,535	Valid		Reliabel
	X _{1.5}	0,402	Valid		Reliabel
Kompensasi (X2)	X _{2.1}	0,338	Valid	0,676	Reliabel
	X _{2.2}	0,651	Valid		Reliabel
	X _{2.3}	0,519	Valid		Reliabel
	X _{2.4}	0,438	Valid		Reliabel
	X _{2.5}	0,801	Valid		Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₃)	X _{3.1}	0,461	Valid	0,644	Reliabel
	X _{3.2}	0,334	Valid		Reliabel
	X _{3.3}	0,368	Valid		Reliabel
	X _{3.4}	0,747	Valid		Reliabel
	X _{3.5}	0,431	Valid		Reliabel
	X _{3.6}	0,414	Valid		Reliabel
Kinerja (Y)	Y _{1.1}	0,450	Valid	0,767	Reliabel
	Y _{1.2}	0,452	Valid		Reliabel
	Y _{1.3}	0,317	Valid		Reliabel
	Y _{1.4}	0,488	Valid		Reliabel
	Y _{1.5}	0,561	Valid		Reliabel
	Y _{1.6}	0,669	Valid		Reliabel
	Y _{1.7}	0,456	Valid		Reliabel
	Y _{1.8}	0,454	Valid		Reliabel
	Y _{1.9}	0,787	Valid		Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 20, 2015

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Uji multikolinieritas

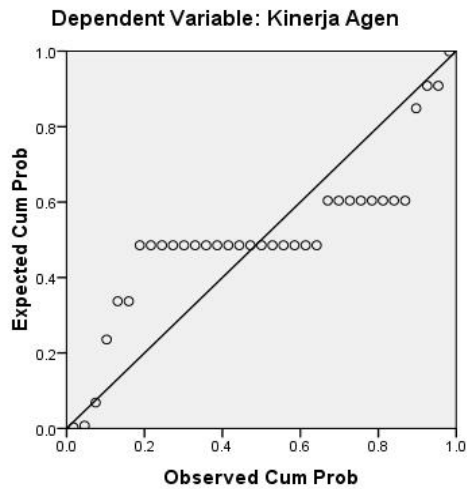
Uji Multikolinieritas	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	1,366	Bebas Multikolinieritas
Kompensasi	1,356	Bebas Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	1,044	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 20, 2015

Hasil *Collinearity Statistics* dapat dilihat pada output *coefficient* model, dikatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai VIF < 10. Hasil perhitungan menghasilkan nilai VIF untuk Gaya Kepemimpinan(X_1),Kompensasi(X_2) dan Lingkungan Kerja(X_3) dibawah angka 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi tersebut.

Uji Asumsi Klasik Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

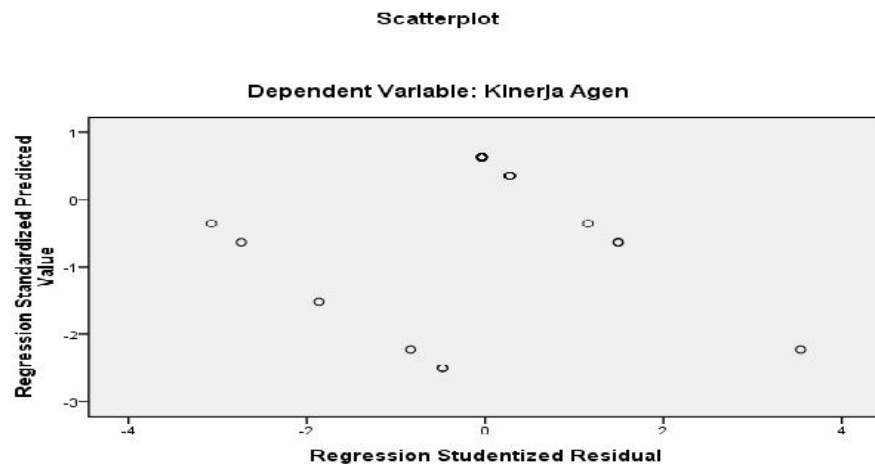


Grafik 1. Uji Normalitas

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 20, 2015

Grafik 1 menunjukkan bahwa grafik dari hasil pengolahan data uji normalitas, berdasarkan gambar P-P Plot of Regression Standardized Residual terlihat data yang berbentuk pola garis horizontal dan sebagian data tersebar ke atas dan ke bawah di luar garis. Ini menunjukkan bahwa data ini terdistribusi dengan normal.

Uji Asumsi Klasik Heterokedastisitas



Grafik 2. Uji Heterokedastisitas
Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 20, 2015.

Grafik 2 Scatterplot yang ditampilkan bertujuan untuk mengetahui apakah penelitian ini terjadi heteroskedastisitas atau tidak. Hal ini bisa dilihat dari titik-titik yang berbentuk pola atau tidak. Dari hasil output SPSS *scatterplot* dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada tidak membentuk pola tertentu. Jadi data dalam penelitian ini dapat dikatakan bebas heteroskedastisitas.

Analisa Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS seperti pada tabel dibawah maka dapat dilihat pada bagian “*Coefficient*” bahwa model regresi yang diperoleh adalah:

Tabel 3. Regresi Linier Berganda

Variabel	B	t_h	Sign.	Ket
1 Constant	0.519	0.721	0.477	Signifikan
Gaya Kepemimpinan	0.283	2.360	0.025	Signifikan
Kompensasi	0.536	3.588	0.001	Signifikan
Lingkungan Kerja	0.080	0.851	0.402	Signifikan
R= .749 ^a				
Rsquare= .561				

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 20, 2015

Hasil analisis regresi berganda, ditulis dalam bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,519 + 0,283X_1 + 0,536 X_2 + 0,080X_3 + e$$

Model regresi $Y = 0,519 + 0,283X_1 + 0,536 X_2 + 0,080X_3 + e$ menggambarkan bahwa variabel bebas (independen) Gaya Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (dependen) Kinerja Agen (Y) adalah sebesar nilai koefisien (b) dari nilai variabel independen tersebut.

Koefisien Korelasi dan Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas (X) yaitu gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja agen (Y), dapat dilihat dalam tabel koefisien determinasi dan korelasi adalah sebagai berikut :

Tabel 4. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.749 ^a	0.561	0.518	0.26534

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20, 2015

Berdasarkan tabel hasil analisa diatas dapat dilihat bahwa koefisien korelasi (r) = 0,749 artinya sebesar 74,9% menunjukkan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja dengan kinerja agen pada AJB Bumiputera cabang Tikala adalah memiliki hubungan yang kuat. Sedangkan berdasarkan hasil dari analisa determinasi (R^2) pada tabel koefisien determinasi diperoleh nilai R^2 sebesar 0,561 diartikan sebesar 56,1%. Sisanya 53,9% dipengaruhi oleh variabel - variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji F

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan

	Model	Surn of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.789	3	.930	13.203	.000 ^a
	Residual	2.183	31	.070		
	Total	4.971	34			

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20, 2015

Berdasarkan F_{tabel} diperoleh 2,91. Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dimana $13,203 > 2,91$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Jadi, gaya kepemimpinan (X_1), kompensasi(X_2), dan lingkungan kerja(X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja agen (Y) pada AJB Bumiputera 1912 cabang Tikala.

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi yang sudah dihasilkan.Maka digunakan uji t untuk menguji masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial

	Model	T	Sig.
1	(Constant)	0.721	0.477
	Gaya Kepemimpinan	2.360	0.025
	Kompensasi	3.588	0.001
	Lingkungan Kerja	0.851	0.402

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20, 2015

Nilai t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 2,360 dan nilai t_{tabel} yaitu 2,039. Jadi nilai $2,360 > 2,039$ artinya ada pengaruh signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja agen pada AJB Bumiputera cabang Tikala, atau dengan kata lain H_a diterima H_0 ditolak.

Nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi (X_2) sebesar 3,588 dan nilai t_{tabel} yaitu 2,039 . Jadi nilai $3,588 > 2,039$ artinya ada pengaruh signifikan dari kompensasi terhadap kinerja agen pada AJB Bumiputera cabang Tikala, atau dengan kata lain H_a diterima H_0 ditolak. Nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,851 dan nilai t_{tabel} yaitu 2,039 . Jadi nilai $0,851 < 2,039$ artinya ada pengaruh positif dari lingkungan kerja tapi tidak signifikan terhadap kinerja agen pada AJB Bumiputera cabang Tikala, atau dengan kata lain H_a diterima H_0 ditolak.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Agen

Hasil pengujian hipotesis (H_1) pada Uji F dijelaskan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($13,203 > 2,91$). Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja agen. Jadi gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja agen, kecuali lingkungan kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja agen pada AJB Bumiputera 1912 cabang Tikala.

4. PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah

1. Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Agen.
2. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Agen.
3. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Agen.
4. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap Kinerja Agen.

Saran

Saran dalam penelitian ini :

1. Untuk pihak AJB Bumiputera 1912 cabang Tikala untuk meningkatkan kinerja agen harus selalu memperhatikan pimpinan langsung agen atau supervisor agar selalu bisa melakukan evaluasi dari setiap pekerjaan yang dilakukan agen, memberi dukungan dan perhatian kepada agen, begitu juga dengan pemberian kompensasi terhadap agen harus diperhatikan jika memang sebuah kompensasi bisa sangat mempengaruhi kinerja maka tingkatkan metode seperti ini untuk menaikkan semangat dan motivasi kerja agen dan walaupun lingkungan kerja berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja agen di AJB Bumiputera 1912 cabang Tikala, perusahaan harus selalu memperhatikan hubungan kerja antar agen untuk menjauhkan perselisihan para agen akibat persaingan ketat dalam pencarian nasabah yang dapat mempengaruhi kinerja.
2. Bagi peneliti – peneliti selanjutnya yang ingin meneliti objek yang sama atau sejenis, disarankan agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel bebas, atau meneliti variabel - variabel lain yang berhubungan dengan kinerja agen yang belum diteliti dan data primer sebaiknya dilakukan wawancara dengan pertanyaan - pertanyaan yang disiapkan untuk objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA***Paper dalam jurnal***

- [1] Pramono, 2011. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adi Mitra Pratama Semarang. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Semarang.
- [1] Tulandi. 2015. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kesejahteraan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance Manado <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/issue/view/1037> Jurnal EMBA Vol.3 No.2 Juni 2015, Diakses Pada Tanggal 19 November 2015. Hal. 476-486.

Buku

- [1] Ardana, I komang, Ni Wayan Mujiati, Anak Agung Ayu Sriathi. 2008. Perilaku Keorganisasian. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [1] Hasibuan, Malayu, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- [1] Santoso, S. 2010. Statistik Multivariat Konsep dan Aplikasi dengan SPSS. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- [1] Sugiyono. 2003. Metode Penelitian Bisnis. Edisi 1, Bandung: Alfabeta.
- [1] Sugiyono, 2012. Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta, Bandung.
- [1] Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Pt. Raja Grafindo Prasada. Jakarta.

Skripsi

- [1] Hudiwinarsih. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya). Skripsi (Tidak Dipublikasi). STIE Perbanas Surabaya
- [1] Purnamyana Putra. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Insentif Finansial Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Grand Komodo TOUR and TRAVEL. Skripsi (Tidak Dipublikasikan). Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Bali, Indonesia.