

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PT. ASURANSI JIWASRAYA DI BANDAR LAMPUNG

Rina Loliyana

Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Universitas Mitra Indonesia

Rinaloly123@gmail.com

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Asuransi JiwaSraya (Persero) Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu Dari hasil angket, dengan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 74 responden dengan uji Regresi Linier Berganda, Uji F dan Uji R2 dengan batas kesalahan $5\% = 0,05$. Hasil perhitungan uji F diperoleh nilai $F_{hitung} 8,103 > F_{tabel} 3,13$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang meliputi gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara simultan terhadap variabel terikat yang terdiri dari kinerja pegawai (Y) pada PT. Asuransi JiwaSraya (Persero) Bandar Lampung . Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan Hasil regresi berganda $Y = 12.678 + 0,083X1 + 0,338X2 + 0,197X3 + 0,05$. Hasil diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar (0,508). Koefisien Determinasi R2 adalah (0,226). Artinya variabel bebas yang terdiri dari pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja menjelaskan 22,6% perubahan kinerja pegawai, sedangkan sisanya 77,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract. The purpose of this study is to determine whether leadership style, work motivation and work environment affect the performance of PT.Asuransi JiwaSraya (Persero) Bandar Lampung employees. This study uses a quantitative method, namely From results of questionnaires, with the number of samples in this study were 74 respondents with Multiple Linear Regression test, F test and R2 test with an error limit of $5\% = 0.05$. The results of F test calculation, the value $F_{count} 8.103 > 3.13 F_{table}$, means H_0 rejected and H_a accepted. It can be concluded that the independent variables include leadership style (X1), motivation (X2) and the working environment (X3) simultaneously on the dependent variable that consists of employee performance (Y) to the PT.Asuransi JiwaSraya (Persero) Bandar Lampung. Based on these results shows Results of multiple regression $Y = 12.678 + 0,083X1 + 0,338X2 + 0,197X3 + 0,05$. Results obtained correlation coefficient (R) of (0.508). The R2 Determination Coefficient is (0.226). This means that independent variables consisting The influence of leadership style, employee motivation and work environment explained 22.6% of the change in employee performance, while the remaining 77.4% was affected by other factors.

Keywords: Leadership Styles, Motivation to Work, The Work Environment, The Performance of Employees.

Latar Belakang Masalah

Tujuan didirikannya perusahaan adalah agar dapat melanjutkan hidupnya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya. Manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai tujuan dari suatu permasalahan. Masalah sumber daya manusia masih menjadi fokus perusahaan untuk bertahan di era globalisasi, perusahaan dituntut untuk melakukan persaingan usaha yang lebih kompetitif dalam menghadapi persaingan seperti ini, setiap perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten untuk meningkatkan kualitas dan

kualitas perusahaan guna mendorong perkembangan bisnis.

PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) adalah perusahaan milik Negara Indonesia yang bergerak di bidang industri asuransi. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), asuransi adalah pertanggungan yaitu perjanjian antara dua pihak. Ika pihak pertama atau propertinya disepakati, satu pihak wajib membayar iuran, dan pihak lainnya wajib memberikan jaminan penuh kepada pembayar. PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) menyediakan berbagai produk baik perorangan maupun kelompok / kelompok yang

terus berkembang dan ditingkatkan untuk menyesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan masyarakat, sehingga dapat memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pemegang polis. PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) di Bandar Lampung terletak di Jl. Raden Intan No.67, Enggal, Engal, Kota Bandar Lampung, Lampung.

Keberhasilan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) di Bandar Lampung Dalam mencapai tujuannya tidak dapat dilakukan tanpa adanya peran pegawai, karena pegawai tidak hanya menjadi obyek untuk mencapai tujuan organisasi, tetapi juga menjadi subyek atau partisipan. Mereka dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengendali, mereka selalu berperan aktif dalam mencapai tujuan organisasi dan memiliki pemikiran, perasaan dan keinginan yang akan mempengaruhi prestasi kerja, dedikasi dan kecintaan pada pekerjaan. Menurut Thoha (2014:303) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kode etik yang digunakan ketika seseorang mencoba mempengaruhi perilaku yang dilihat oleh orang lain. Menurut Kadarisma (2012:278), Motivasi kerja merupakan penggerak atau pendorong seseorang untuk aktif dan berprestasi dengan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Menurut Danang Sunyoto (2012:43) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar pekerja, yang akan mempengaruhi tugas yang diberikan kepadanya, seperti kebersihan, musik, pencahayaan, dll.

Masalah yang dihadapi oleh PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) di Bandar Lampung yaitu, sebagai seorang pemimpin yang bertanggung jawab atas sebuah instansi, perlu melakukan upaya yang menjadikan pegawainya bekerja dengan disiplin. Sehingga pegawai dapat bekerja untuk bisa mencapai target. Faktor lain juga disebabkan oleh pemimpin kurang memberikan motivasi kepada para pegawai dan kurangnya berkomunikasi yang baik antara pemimpin dan pegawai sehingga terjadi jadwal penagihan dan pembayaran asuransi yang tidak teratur. Motivasi kerja karyawan juga sangat rendah. Hal ini karena untuk dapat termotivasi, karyawan harus

berusaha keras untuk mencapai tujuannya. Faktor lain yang menurunkan motivasi kerja pegawai adalah Minimnya tunjangan prestasi kerja adalah gaji yang hanya didasarkan atas ketidakhadiran tanpa melihat *output* aktual dari pegawai, dengan kata lain pegawai yang berkontribusi lebih dari pegawai dengan beban kerja sedang akan mendapatkan tunjangan prestasi kerja yang sama. Sementara itu, permasalahan lingkungan kerja yang muncul adalah adanya tekanan untuk menyelesaikan laporan yang seringkali tiba-tiba diminta dan harus diselesaikan pada hari yang sama, yang membuat karyawan merasa tidak nyaman dan mengganggu kinerjanya. Faktor lain yang juga bermasalah adalah fasilitas kerja yang tidak memadai sehingga dapat mengganggu kenyamanan. Berdasarkan pertimbangan di atas dan kondisi tertentu menunjukkan pentingnya Gaya kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Di Bandar Lampung.”

Rumusan Masalah

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) di Bandar Lampung ?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) di Bandar Lampung ?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai secara Parsial pada Badan Pengelola?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) di Bandar Lampung ?

KAJIAN LITERATUR

Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan adalah Orang yang dapat mempengaruhi orang lain dan memiliki hak pengelolaan. Pada saat yang sama, kepemimpinan adalah tugas seorang pemimpin,

yaitu proses memimpin tim dan mempengaruhi tim untuk mencapai tujuan (Robbins dan Coulter, 2012).

Sementara itu, Rivai (2014: 42) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan rangkaian karakteristik yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi, juga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan model strategi yang disukai dan sering diadopsi oleh pemimpin. Gaya kepemimpinan secara langsung maupun tidak langsung menunjukkan keyakinan pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, hasil perpaduan antara filosofi, keterampilan, sifat, dan sikap, dan pemimpin biasanya mengadopsi gaya ini ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah satu atau lebih keinginan yang dihasilkan oleh karyawan yang dapat merangsang semangat atau dorongannya, sehingga dapat bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuannya. Motivasi berasal dari istilah motivasi dasar yang artinya motivasi, keinginan dan motivasi seseorang untuk bekerja. Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja organisasi atau lembaga berhasil tidaknya pendidikan seringkali dikaitkan dengan motivasi kerja. Motivasi adalah proses di mana orang harus penuh dengan vitalitas, orientasi dan kemajuan terus menerus untuk mencapai tujuan mereka. Motivasi merupakan kekuatan pendorong dari rangkaian proses perilaku manusia untuk mencapai tujuan. Unsur-unsur yang terkandung dalam motivasi antara lain membangkitkan, membimbing, mempertahankan, menunjukkan kekuatan, ketekunan, dan unsur tujuan (Robbins dan Coulter, 2012).

Lingkungan Kerja

Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar seorang karyawan, yang dapat

mempengaruhi tugas yang diberikan kepadanya, seperti melalui pendingin ruangan (AC), penerangan yang memadai, dll. Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang terdapat pada lingkungan pekerja yang akan mempengaruhi diri sendiri untuk melakukan tugas-tugas seperti suhu, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan apakah peralatan kerja yang memadai.

Hipotesis :

- H₁ :** Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) di Bandar Lampung.
- H₂ :** Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) di Bandar Lampung.
- H₃ :** Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) di Bandar Lampung.
- H₄ :** Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) di Bandar Lampung.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Bandar Lampung yang terletak di Jl. Raden Intan No.67, Enggal, Engal, Kota Bandar Lampung, Lampung. Penelitian ini dilaksanakan sampai selesai.

Metode penelitian ini adalah Kuantitatif menggunakan kuesioner yang diolah dengan angka. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Bandar Lampung dengan jumlah pegawai sebanyak 369 orang dan dengan jumlah sample 35% dari jumlah pegawai yaitu 74 orang.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian digunakan untuk memperoleh pemahaman tentang variabel-variabel dalam penelitian sehingga dapat diukur dan disimpulkan. Secara umum penentuan atribut dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini

serta definisi operasional variabel dapat dilihat sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan (X1)

Seperangkat karakteristik yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi atau dapat dikatakan bahwa, gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin :

- Kemampuan mengambil keputusan
- Kemampuan memotivasi
- Kemampuan komunikasi
- Tanggung jawab
- Kemampuan mengendalikan emosional

2. Motivasi Kerja (X2)

Motivasi yang ada dalam organisasi atau institusi dan motivasi yang terjadi di lingkungan kerja. Berhasil tidaknya pendidikan seringkali dikaitkan dengan motivasi kerja. Dorongan mencapai tujuan :

- Semangat kerja
- Inisiatif dan kreatifitas
- Rasa tanggung jawab

3. Lingkungan kerja (X3)

Segala sesuatu di sekitar karyawan dapat memengaruhi kinerja tugas yang diberikan kepadanya. Cahaya-cahaya penerangan yang cukup dekorasi tempat kerja :

- Warna-warna
- Udara
- Suara

4. Kinerja Pegawai (Y)

Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika :

- Pemahaman atas tugas pokok dan fungsi
- Inovasi
- Kecepatan kerja
- Keakuratan kerja

e) Kerjasama

Teknik Analisis

Pengolahan data dalam penelitian ini ialah dengan cara memasukkan data ke dalam komputer dan di olah dengan menggunakan program SPSS 20.

Langkah pertama adalah menganalisis data, yaitu menggunakan uji validitas dan reliabilitas *instrumental* untuk mengetahui apakah item pernyataan dalam kuesioner sesuai untuk bahan penelitian. Tahap kedua adalah menguji hipotesis klasik untuk mengetahui kelayakan model dalam regresi. Uji asumsi klasik penelitian ini yaitu dengan menggunakan uji *kolmogorov smirnov*, uji multikolonieritas, uji heteroskedasitas dan uji autokorelasi *Durbin-watson*. Tahap ketiga yaitu menguji hipotesis menggunakan regresi linier berganda melalui uji *T-test* dan uji *F-test* dan uji *determinasi (R²)*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

Deskripsi dari karakteristik 74 responden yang telah melakukan di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) di Bandar Lampung, melalui pertanyaan atau kuesioner yang dibagikan kepada pegawai. Jenis kelamin laki-laki sebanyak 40 orang dengan persentase 54.1% dan perempuan sebanyak 34 orang dengan persentasi 45,9%, sehingga menunjukkan bahwa pegawai PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) di Bandar Lampung didominasi oleh pegawai dengan jenis kelamin laki-laki.

Hasil Uji Instrumen

Uji instrumen digunakan untuk mengukur kelayakan penyebaran kuesioner yaitu uji validitas dan uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	Item 1	0,661	0,374	Valid
	Item 2	0,689	0,374	Valid
	Item 3	0,875	0,374	Valid
	Item 4	0,395	0,374	Valid
	Item 5	0,810	0,374	Valid
Motivasi Kerja (X2)	Item 1	0,625	0,374	Valid
	Item 2	0,864	0,374	Valid
	Item 3	0,871	0,374	Valid
	Item 4	0,698	0,374	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	Item 1	0,699	0,374	Valid
	Item 2	0,871	0,374	Valid
	Item 3	0,801	0,374	Valid
	Item 4	0,731	0,374	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Item 1	0,660	0,374	Valid
	Item 2	0,828	0,374	Valid
	Item 3	0,685	0,374	Valid
	Item 4	0,600	0,374	Valid
	Item 5	0,851	0,374	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2019

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Reliabilitas
Gaya Kepemimpinan X_1	0,741	Reliabel
Motivasi Kerja X_2	0,762	Reliabel
Lingkungan Kerja X_3	0,763	Reliabel
Kinerja Pegawai Y	0,766	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Dari hasil uji instrumen yang dilakukan terhadap 74 responden yang menjalani uji validitas dan reliabilitas, status menunjukkan bahwa semua variabel dari semua item pertanyaan dalam seluruh variabel baik.

Maka penelitian skala pada setiap item pernyataan variabel kuesioner ini dapat dilanjutkan sebagai bahan penelitian.

**Tabel 3 uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12,679	2,282		5,556	,000
1 Gaya Kepemimpinan	,083	,036	,257	2,316	,023
Motivasi Kerja	,338	,083	,434	4,072	,000
Lingkungan kerja	,197	,098	,218	2,022	,047

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2019

Dari tabel diatas dapat diperoleh hasil analisis sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel *coefficients* diatas diperoleh nilai t_{Hitung} sebesar $2,316 > t_{tabel} 1,994$ yang artinya H_a diterima atau nilai signifikansi sebesar $0,023 < \alpha 0,05$ artinya H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) di Bandar Lampung.
2. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel *coefficients* diatas diperoleh nilai t_{Hitung} sebesar $4,072 > t_{tabel} 1,994$ yang artinya H_a diterima atau nilai signifikansi sebesar $0,000$

3. $< \alpha 0,05$ artinya H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) di Bandar Lampung.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel *coefficients* diatas diperoleh nilai t_{Hitung} sebesar $2,022 > t_{tabel} 1,994$ yang artinya H_a diterima atau nilai signifikansi sebesar $0,047 < \alpha 0,05$ artinya H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X3) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) di Bandar Lampung.

**Tabel 4. Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14,564	3	4,855	8,103	,000 ^b
	Residual	41,936	70	,599		
	Total	56,500	73			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Pegawai

b. *Predictors:* (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa F hitung sebesar sebesar $8,103 > F$ tabel $3,13$ dan nilai signifikan $0,00 < \alpha 0,05$ (signifikan) maka dapat dikatakan bahwa seluruh variabel

independen yang meliputi gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

**Tabel 5. Uji R²
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,508 ^a	,258	,226	,774

a. *Predictors:* (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. *Dependent Variable:* Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2019

Koefisien determinasi R² Pada dasarnya, ini mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan

variasi independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol. Nilai R² yang kecil berarti

kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independen menyediakan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Dalam penelitian ini penelitian menggunakan *adjusted R square* adalah *R square* yang telah disesuaikan nilai ini selalu lebih kecil dari *R square* bahkan dari angka ini bisa memiliki harga negatif, dimana untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebas digunakan *Adjusted R square* koefisien determinasi.

Hasil uji R^2 diatas dapat dilihat bahwa besarnya *R Square* adalah 0,226, Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja sebesar 22,6%, sedangkan sisanya sebesar 77,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk ke dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut ini adalah hasil analisis regresi linier berganda berdasarkan perhitungan menggunakan alat bantu komputer program SPSS 20 yang disajikan sebagai berikut :

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12,679	2,282		5,556	,000		
Gaya_Kepemimpinan	,083	,036	,257	2,316	,023	,859	1,164
Motivasi_Kerja	,338	,083	,434	4,072	,000	,932	1,073
Lingkungan_Kerja	,197	,098	,218	2,022	,047	,909	1,100

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi yaitu sebagai berikut :

$$Y = 12,679 + 0,083X_1 + 0,338X_2 + 0,197X_3 + 0,05$$

Dari persamaan regresi linier diatas, dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi $X_1 = 0,083$ menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan X_1 (Gaya Kepemimpinan) maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,083 satuan.
2. Koefisien regresi $X_2 = 0,338$ menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan X_2 (Motivasi Kerja) maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,338 satuan.
3. Koefisien regresi $X_3 = 0,197$ menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan X_3 (Lingkungan Kerja) maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,197 satuan.

PEMBAHASAN

H₁ : Pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa hasil hipotesis uji-t diperoleh nilai t_{Hitung} sebesar 2,316 > t_{tabel} 1,994 atau nilai signifikansi sebesar 0,023 < α 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Bertempat di Asuransi Jiwasraya (Persero) di Bandar Lampung. Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aris Hidayat, Sudirja dan Nanang Kohar pada tahun 2018 yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

H₂ : Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa hasil hipotesis uji-t diperoleh nilai t_{Hitung} sebesar 4,072 > t_{tabel} 1,994 atau nilai signifikansi sebesar 0,000 < α 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) di Bandar Lampung. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Faizal Rahadi Wibowo, Mochammad Djudi dan Ika Ruhana pada tahun

2017 juga memperkuat hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa hasil hipotesis uji-t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2,022 > t_{tabel}$ 1,994 atau nilai signifikansi sebesar $0,047 < \alpha$ 0,05. Maka dapat disimpulkan Lingkungan Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) di Bandar Lampung. Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sri Yuniarsih, Leonardo Budi Hasiholan dan Yulianeu, S.E., M.M. tahun 2017 yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H₄ : Pengaruh variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa hasil hipotesis pengujian Uji-F didapatkan hasil F_{hitung} sebesar $8,183 > F_{tabel}$ sebesar 3,13 maka, dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh secara Simultan atau bersama-sama terhadap Variabel Dependen yang terdiri dari Kinerja Pegawai (Y) pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) di Bandar Lampung.

KESIMPULAN

1. Uji Regresi Berganda R^2 sebesar 22,6% menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara variabel bebas yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap variabel terikat yang terdiri dari Kinerja Pegawai (Y) pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) di Bandar Lampung.

2. Berdasarkan hasil Uji Hipotesis Uji-t dengan Pengujian Signifikansi konstanta variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X_1) secara parsial berpengaruh sebesar 8,3% terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) di Bandar Lampung.
3. Berdasarkan hasil Uji Hipotesis Uji-t dengan Pengujian Signifikansi konstanta variabel bebas Motivasi Kerja (X_2), secara parsial berpengaruh sebesar 33,8% terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) di Bandar Lampung.
4. Berdasarkan hasil Uji Hipotesis Uji-t dengan Pengujian Signifikansi konstanta variabel bebas Lingkungan Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh sebesar 19,7% terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) di Bandar Lampung.
5. Berdasarkan hasil Hipotesis Uji-F dengan Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel bebas yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh sebesar 22,6% terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) di Bandar Lampung.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pen. PT Refika Aditama. 2006.
- Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Perusahaan, Remaja Rosdakarya. 2013.
- Aris Hidayat, Sudirja dan Nanang Kohar. 2018. "Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Kebersihan Kota Administrasi Jakarta Timur", <http://journal.stie-kusumanegara.ac.id/index.php/managerial/article/view/18>, Jakarta: AMIK Bina Sarana Informatika akses tanggal 28 Juli 2018, pukul 21.00 WIB

- Arep Ishak & Tanjung Hendri. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia. 2003.
- Arikunto, S. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta. 2008.
- Ashar Sunyoto Munandar. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press). 2008.
- Buku Panduan Penulisan Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mitra Lampung. 2017.
- Dr. Sudaryono. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada. 2017.
- Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama*. Jakarta : Penerbit Kencana. 2010.
- Faizal Rahadi Wibowo, Mochammad Djudi dan Ika Ruhana 2017. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Surabaya)”, <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1673>, Malang: Universitas Brawijaya akses tanggal 28 Juli 2018, pukul 19.00 WIB
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Cetakan Keempat*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2006.
- Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2010
- Istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. 2006.
- Kadarisman, M. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Edisi Pertama, Cetakan pertama*. Jakarta: Rajawali Press. 2012.
- Kartini Kartono. *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2008.
- Mangkuprawira. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Indonesia, Jakarta: Penerbit Ghalia. 2014.
- Moehariono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada. 2012
- Nuraini, T. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam. 2013.
- Pasolong, Harbani. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta. 2010.
- Putra, I kadek Andika Pramana. & Subudi, Made. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Pedungan. E-Jurnal Manajemen Unud. Vol. 4, No. 10: 3146-3171.
- Rivai Zainal, Veithzal dkk. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta :Raja Grafindo Persada, 2014.
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju. 2009.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga Belas*. Jakarta : Bumi Aksara. 2006.
- Sugiyono. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabetha. 2012.
- Sunyoto, D. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS. 2012
- Sri Yuniarsih, Leonardo Budi Hasiholan dan Yulianeu, S.E., MM. 2017. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Damri Kantor Divisi Regional II Semarang”
<http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/856>, Semarang: Universitas Pandanaran akses tanggal 27 Juli 2018, pukul 21.00 WIB
- Syahyuti. *Defenisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial*. Jakarta : Bina Rena Pariwara. 2010.
- Thoha, Miftah. *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia Group. 2014.

Peraturan Perundang-Undangan

Peraturan Daerah Kota Bandar Lampung Nomor 7 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas-Dinas Kota Bandar Lampung