

P-ISSN: 3047-3527, E-ISSN: 3047-7018

JURAMA, Vol.2, No.1, Februari-April 2025 (166-174)

©2024 Lembaga Aspirasi Pendidikan, Penelitian dan

Pengabdian Putra Bangsa (LP4B) Tangerang Selatan



Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sampo Insurance Indonesia Jakarta Selatan

Novanti Dwi Pangesti^{1*}, Sutrisno²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

novandwpanges@gmail.com¹ dosen00035@unpam.ac.id²

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Sampo Insurance Indonesia Jakarta Selatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 86 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT abc Jakarta Selatan dan jumlah sampel jenuh berjumlah 86 responden. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dengan skala *likert*, observasi, dan studi kepustakaan. Hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 40,7% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,592 > 1,989)$. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 49,7% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,104 > 1,989)$. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,803 + 0,342X_1 + 0,460X_2$, nilai koefisien determinasi sebesar 57,6% sedangkan sisanya sebesar 42,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(56,473 > 2,710)$.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan.

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of leadership style and work discipline on the performance of Sampo Insurance Indonesia South Jakarta employees. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and a sample of 86 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The population in this study were employees of PT abc South Jakarta and the total sample size was 86 respondents. Data collection methods are through questionnaires with a Likert scale, observation, and literature study. The results of this research are that leadership style has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 40.7% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(7.592 > 1.989)$. Work discipline has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 49.7% and hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(9.104 > 1.989)$. Leadership style and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 7.803 + 0.342X_1 + 0.460X_2$, the coefficient of determination value is 57.6% while the remaining 42.4% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated F value $> F$ table or $(56.473 > 2.710)$.

Keywords: Leadership Style; Work Discipline; Employee performance



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset suatu organisasi yang paling berharga, karena dengan sumber daya manusia yang dimiliki diharapkan mampu untuk menjawab semua tantangan yang ada, baik dari dalam maupun dari luar organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang diharapkan. Diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang baik yang mampu mendukung manajemen perusahaan dalam mencapai visi dan misinya secara baik.

PT. Sampo Insurance Indonesia adalah perusahaan multinasional yang bergerak dalam bidang asuransi umum. PT. Sampo Insurance Indonesia sendiri adalah bentuk anak usaha dari grup asuransi global Sampo Holdings Inc yang berpusat di Singapura. PT. Sampo Insurance Indonesia tercatat sebagai perusahaan asuransi umum yang terus berupaya menjalin kerjasama dengan beberapa perusahaan maupun individu perorangan terkait asuransi.

Kinerja merupakan salah satu komponen penting untuk mengukur keberhasilan yang dicapai suatu perusahaan. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu. Kinerja yang baik mampu menunjukkan jumlah pencapaian yang meningkat dan memenuhi kualitas pekerjaan yang baik dan dilakukan secara maksimal, memiliki kepercayaan diri dalam menyelesaikan semua tugas dan pekerjaan serta memiliki tanggung jawab sepenuhnya pada tugas dan kewajibannya. Selain itu juga karyawan memiliki cukup kemampuan dalam mengatasi persoalan dalam pekerjaan sehingga mampu menambah daya saing perusahaan secara baik.

Kinerja karyawan yang termasuk kategori sangat baik tentunya menjadi salah satu yang ingin dicapai setiap perusahaan. Ini artinya memiliki karyawan dengan kinerja yang sangat baik dapat memudahkan manajemen dalam memimpin perusahaan ke tingkat selanjutnya. Sebaliknya jika sumber daya manusia yang dimiliki memiliki kinerja yang kurang baik akan memperlambat capaian kinerja secara keseluruhan.

Sampo Insurance Indonesia menilai kinerja karyawan dengan tujuan untuk mengevaluasi kinerja karyawan yang bersangkutan. Melalui penilaian kinerja tersebut, perusahaan atau personalia akan lebih mudah untuk mengetahui kemampuan, keterampilan, perilaku, kekuatan dan kelemahan yang dimiliki karyawan. Pelaksanaan evaluasi serta penilaian kinerja karyawan dilakukan harus dengan transparan, agar karyawan mengetahui bahwa penilaian yang dilakukan tidak hanya berdasar pada rasa suka atau tidak suka pada karyawan yang bersangkutan. Karyawan sendiri juga merasa bahwa evaluasi yang dilakukan secara rutin dampak positif untuk motivasi kerja mereka.

Sejauh ini kondisi kinerja di Sampo Insurance Indonesia masih ada beberapa persoalan atau masih ada fenomena yang perlu mendapatkan perhatian manajemen, agar ke depan kinerja mampu dicapai dengan maksimal. Indikator-indikator yang masih belum mampu dicapai dengan maksimal.

Adapun hasil penilaian kinerja karyawan Sampo Insurance Indonesia tahun 2019-2023 yang diperoleh penulis, disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1. Data Kinerja Karyawan Sampo Insurance Indonesia Jakarta Selatan Tahun 2019-2023

Indikator	Target (%)	Capaian per Tahun (%)				
		2019	2020	2021	2022	2023
1. Kualitas hasil pekerjaan yang baik	100%	78,2%	73,4%	77,6%	67,5%	65,2%
2. Pencapaian hasil pekerjaan sesuai target	100%	79,8%	70,8%	82,4%	77,5%	72,6%
3. Pengetahuan terkait bidang pekerjaan karyawan	100%	84,6%	65,5%	85,7%	83,3%	75,6%
4. Kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai urutan kerja	100%	81,6%	73,2%	84,6%	68,5%	68,2%
5. Tanggung jawab pada pekerjaan	100%	83,3%	71,2%	82,3%	73,7%	71,4%
Capaian Rata-rata		81,5%	70,8%	82,5%	74,1%	70,6%
Kriteria		Baik	Baik	Cukup	Cukup	Cukup

Sumber: Sampo Insurance Indonesia, 2024.

Berdasarkan data pada tabel di atas, kinerja yang diukur dari beberapa indikator,

yaitu indikator kualitas hasil pekerjaan, indikator ketelitian dalam melaksanakan

pekerjaan, indikator pencapaian hasil pekerjaan, indikator kemampuan terkait bidang pekerjaannya, indikator ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, indikator keakuratan atau ketelitian dalam melakukan setiap detail pekerjaannya dan indikator memiliki rasa tanggung jawab pada bidang pekerjaannya pencapaian setiap tahunnya fluktuatif dengan kecenderungan menurun.

Setiap perusahaan harus berupaya agar karyawannya mampu memberikan hasil kerja yang optimal, mampu mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Menurunnya capaian kinerja di atas, ada beberapa faktor yang penulis sinyalir menjadi penyebabnya seperti gaya pimpinan yang masih belum cukup baik serta kurangnya kedisiplinan yang ada dalam diri karyawan. Kinerja karyawan menjadi pilar penting untuk menentukan kesuksesan sebuah perusahaan. Jika karyawan memberikan performa yang baik, tentu perusahaan tersebut bisa pula berkembang semakin baik. Namun, jika kinerja karyawan mulai menurun, maka perkembangan perusahaan tersebut bisa semakin mengalami kemunduran.

Gaya kepemimpinan adalah sifat kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Pengertian di atas memberikan pemahaman bahwa setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara Bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah diciptakan. Jelas bahwa jika seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang baik menggambarkan berhasilnya seorang pemimpin dalam mengajak bawahannya untuk berkomitmen *organizational* dalam melaksanakan rangkaian tugas yang diberikan. Adanya kemampuan melaksanakan setiap pekerjaan dengan baik, itu merupakan salah satu ciri yang menunjukkan seorang karyawan berkomitmen.

Dengan demikian seorang pemimpin pada dasarnya dapat mempengaruhi perilaku bawahan agar mampu melaksanakan tugas atau kegiatan dengan sebaik-baiknya. Karyawan atau bawahan akan mampu mencapai produktivitas kerja secara maksimal jika memiliki motivasi yang berasal dari dirinya sendiri maupun yang berasal dari lingkungan kerja. Dalam kaitannya dengan hal tersebut, maka seorang pemimpin dituntut memiliki kemampuan mempengaruhi dan memberikan semangat atau dorongan kepada karyawannya agar bisa bekerja secara maksimal.

Faktor lain yang penulis sinyalir menjadi penyebab menurunnya kinerja adalah kedisiplinan karyawan yang masih rendah. Karyawan yang tidak disiplin jelas akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Tindakan tidak disiplin (indisipliner) akan berdampak pada pertumbuhan organisasi perusahaan. Seorang karyawan isialnya mampu mentaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Peraturan perusahaan dibuat bertujuan agar dapat dipatuhi oleh karyawan baik menepati waktu bekerja, mentaati semua aturan yang ada dalam perusahaan, ketaatan terkait perilaku dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, ketaatan dalam menjunjung tinggi norma hukum dan aturan lainnya.

Menegakkan kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan juga harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi menunjukkan kedisiplinan kita dalam bekerja, seperti mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dan menyelesaikannya tepat waktu. Pekerja yang disiplin bukan hanya selalu menerima tugas yang diberikan, menyelesaikan tugas dengan sempurna juga merupakan bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Perusahaan juga penting mensosialisasikan semua ketentuan dan

peraturan perusahaan agar dapat dipahami oleh karyawan dan diawasi, dilakukan kontrol dengan baik sehingga tidak terjadi hambatan yang dapat memperlambat tercapainya tujuan perusahaan. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2020:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan

tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Sampo Insurance Indonesia Jakarta Selatan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 86 responden, pengumpulan data menggunakan data primer dengan cara menyebar kuesioner kepada responden. Adapun analisa data yang dilakukan meliputi: uji instrumen data (validitas dan reliabilitas), uji asumsiklasik (normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas), uji regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis (uji t dan uji F).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pengujian Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Gaya Kepemimpinan (X_1)

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KX1-1	0,472	0,212	Valid
KX1-2	0,518	0,212	Valid
KX1-3	0,584	0,212	Valid
KX1-4	0,513	0,212	Valid
KX1-5	0,684	0,212	Valid
KX1-6	0,596	0,212	Valid
KX1-7	0,370	0,212	Valid
KX1-8	0,380	0,212	Valid
KX1-9	0,572	0,212	Valid
KX1-10	0,534	0,212	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2025

Berdasarkan tabel di atas apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dinyatakan valid dan sebaliknya, apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dinyatakan tidak valid. Pada penelitian ini jumlah sampel (n) yang akan diuji sebanyak 86 responden dengan taraf signifikan dua arah 0,050 dengan

ketentuan $df = n - 2$, maka $df = 86 - 2 = 84$ maka didapat r tabel sebesar 0,212. Dari tabel di atas menunjukkan pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan dapat dikatakan valid karena seluruh pernyataan memiliki nilai r hitung $> 0,212$

Pengujian Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Disiplin Kerja (X_2)

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KX2-1	0,471	0,212	Valid
KX2-2	0,418	0,212	Valid
KX2-3	0,482	0,212	Valid
KX2-4	0,513	0,212	Valid

KX2-5	0,659	0,212	Valid
KX2-6	0,575	0,212	Valid
KX2-7	0,676	0,212	Valid
KX2-8	0,564	0,212	Valid
KX2-9	0,662	0,212	Valid
KX2-10	0,422	0,212	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2025

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel disiplin kerja dinyatakan valid, hal itu

dibuktikan dengan nilai r hitung $> r$ tabel, $(n-2) = 86 - 2 = 84$ yaitu 0,212. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Kinerja Karyawan (Y)

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KY-1	0,356	0,212	Valid
KY-2	0,550	0,212	Valid
KY-3	0,388	0,212	Valid
KY-4	0,477	0,212	Valid
KY-5	0,549	0,212	Valid
KY-6	0,461	0,212	Valid
KY-7	0,606	0,212	Valid
KY-8	0,538	0,212	Valid
KY-9	0,677	0,212	Valid
KY-10	0,436	0,212	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2025

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai r hitung $> r$ tabel, $(n-2) = 86 - 2 = 84$ yaitu 0,212. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sebuah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat dipercaya. Instrumen yang valid umumnya pasti reliabel, tetapi pengujian reliabilitas perlu dilakukan. Berikut tabel hasil reliabilitas instrumen:

Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan

Tabel 5. Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan
Reliability Statistics

Cronbach Alpha	N of Items
,709	10

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel gaya kepemimpinan dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari pada 0,600,

yaitu $0,709 > 0,600$.

Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Tabel 6. Uji Reliabilitas Disiplin Kerja
Reliability Statistics

Cronbach Alpha	N of Items
,724	10

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu $0,724 > 0,600$.

Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Tabel 7. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan
Reliability Statistics

Cronbach Alpha	N of Items
,669	10

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel kinerja karyawan dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu $0,669 > 0,600$.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini terdiri atas uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Adapun alat yang digunakan untuk mengolah data yaitu menggunakan program SPSS 26.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak, uji normalitas untuk setiap variabel dilakukan dengan melihat titik-titik sebaran data. Data variabel dikatakan terdistribusi normal jika data atau titik menyebar berada pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sebaliknya data dikatakan tidak terdistribusi normal jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti garis diagonal.

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.48914487
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.062
	Negative	-.053
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Pengolahan Data, 2025

Dari tabel di atas dapat diperoleh nilai signifikan (2-tailed) sebesar 0,200. Karena signifikannya lebih dari 0,050 atau ($0,200 > 0,050$) maka disimpulkan data tersebut berdistribusi normal.

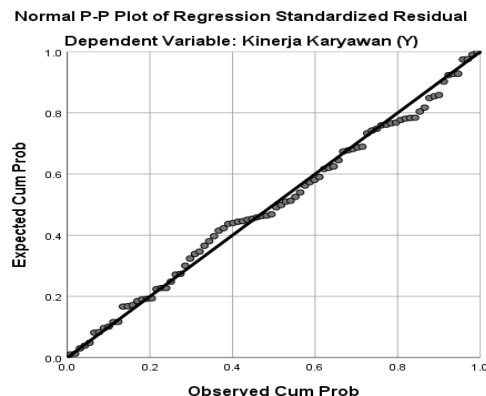
Selanjutnya uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan grafik *Probability Plot* (P-P Plot) yang prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan cara melihat pola penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dan residualnya atau dengan kata lain mengikuti

arah garis diagonal. Adapun hasil ujinya sebagai berikut:

Sumber: Pengolahan Data, 2025

Gambar 1. P-Plot Uji Normalitas

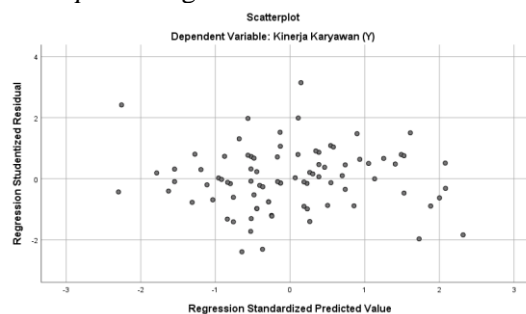
Dari grafik di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data residu dari variabel gaya kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2) dan



kinerja karyawan (Y) yang diteliti adalah data yang berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* sebagai berikut:



Sumber: Pengolahan Data, 2025

Gambar 2. Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar *scatter plot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak beraturan, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Uji Hipotesis Parsial Untuk Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Tabel 9. Hasil Uji Parsial Antara Gaya Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.276	3.105		4.598	.000
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	.630	.083	.638	7.592	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Pengolahan Data, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (7,592 > 1,989), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1}

diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Sampo Insurance Indonesia Jakarta Selatan.

Tabel 10. Hasil Uji Parsial Antara Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.705	2.654		5.163	.000
Disiplin Kerja (X ₂)	.642	.071	.705	9.104	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Pengolahan Data, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (9,104 > 1,989), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Sampo Insurance Indonesia Jakarta Selatan.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian F statistik adalah uji secara bersama-sama seluruh variabel independen nya (gaya kepemimpinan dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen nya (kinerja karyawan). Perhitungan statistik F dari ANOVA dilakukan dengan membandingkan nilai kritis yang diperoleh dari tabel distribusi F pada tingkat signifikan tertentu.

Tabel 11. Hasil Uji Simultan (Uji F) Antara Gaya Kepemimpinan (X₁) Dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	716.656	2	358.328	56.473	.000 ^b
	Residual	526.647	83	6.345		
	Total	1243.302	85			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X₂), Gaya Kepemimpinan (X₁)

Sumber: Pengolahan Data, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel ANOVA di atas, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (56,473 > 2,710) dan diperkuat dengan signifikansi < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Sampo Insurance Indonesia Jakarta Selatan.

Pembahasan

Setelah diketahui hasil temuan dalam hal ini kemudian di analisis seberapa baik data tersebut mempresentasikan hasil penelitian yang diangkat, terutama kemampuan dalam menjelaskan seberapa baik gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya akan dilakukan pembahasan hasil-hasil dalam penelitian ini sebagai berikut:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Gaya kepemimpinan memiliki peranan penting bagi perkembangan dan kemajuan suatu perusahaan, karena gaya kepemimpinan memegang kendali berjalannya kinerja karyawan. Gaya Kepemimpinan seseorang dalam memimpin sangat berpengaruh dan menjadi faktor penentu bagi peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan, oleh karena itu terlihat jelas bahwa dalam setiap perusahaan membutuhkan gaya kepemimpinan yang efektif sebab dalam hal ini selain bergantung pada keandalan dan kemampuan para pemimpin dalam mengelola karyawan agar memiliki kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil analisis, variabel penelitian gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan hasil uji $t_{hitung} = 7,592$ sedangkan $t_{tabel} = 1,989$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Farida Agustin (2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur di Tangerang, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan uji hipotesis diperoleh sig. $0,000 < 0,05$.

Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Disiplin Kerja merupakan merupakan hal yang penting untuk di pelihara karena dengan ditegakannya disiplin kerja, maka karyawan dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah di tetapkan sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik dari karyawan akan menunjukkan bahwa suatu perusahaan dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas karyawannya sehingga mampu meningkatkan kinerja.

Berdasarkan hasil analisis, variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan hasil uji $t_{hitung} = 9,104$ sedangkan $t_{tabel} = 1,989$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_2 diterima dan H_0 ditolak.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Muhammad Firman, Heri Ginanjar, Derry Nugraha (2022) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Glenindo Citra Abadi di Jakarta,

dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,393 + 0,850X$ dan kontribusi pengaruh sebesar 58,7% serta uji hipotesis diperoleh sig. $0,000 < 0,05$

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) Dan Disiplin Kerja (X_2) Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Di setiap organisasi, manusia memegang peranan yang sangat penting terhadap perkembangan organisasi yang dipimpinnya, sehingga dapat dikatakan bahwa manusia merupakan motor penggerak organisasi dalam menuntun ke arah tercapainya tujuan organisasi. Hasil kerja atau kinerja yang belum optimal yang mendasari dilakukannya penelitian ini,. Kinerja karyawan juga di pengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kematangan setiap karyawan. Demikian pula dengan kedisiplinan yang merupakan kunci terwujudnya tujuan perusahaan dan pegawai. Dengan penegakan disiplin yang baik, akan membuat karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas yang diberikan kepadanya demi tercapainya kinerja yang optimal.

Berdasarkan hasil uji Anova diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($56,473 > 2,710$) dan juga diperkuat dengan nilai signifikan $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Sampo Insurance Indonesia Jakarta Selatan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Lilis Karmitasari, Tjeri Hajrillah (2022) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Surya Sejati Serpong, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 74,5% dan uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($95,201 > 3,130$).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil uraian pada setiap bab sebelumnya, dan dari hasil analisa serta pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2)

terhadap kinerja karyawan (Y), adalah sebagai berikut:

Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,592 > 1,989$) dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_{a1} diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Somp Insurance Indonesia Jakarta Selatan.

Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,104 > 1,989$) dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_{a2} diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Somp Insurance Indonesia Jakarta Selatan.

Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($56,473 > 2,710$) dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_{a3} diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Somp Insurance Indonesia Jakarta Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari, D., & Si, M. (2019). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Fahmi, I. (2021). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2020). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia. Grafika.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja (2020). *Manajemen Sumber. Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M.S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.P. (2020). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- Manulang (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Marwansyah (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Nawawi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary. C. (2019). *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Santoso, Singgih (2018) *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Simamora, B. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siswanto (2021). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siyoto (2020). *Dasar Metodologi Penelitian, Literasi Media*. Yogyakarta: Aditya Media Publising.
- Sofyandi (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudjana, N., & Ibrahim. (2019). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2020). *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku. Seru.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Umi, N. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif, Teori. Dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.
- Wibowo (2021). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan (2021). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

