



Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sompo Insurance

Briegelita Regina Jalmaf^{1*}, Melda Wiguna²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Article history: Received (12-01-2024) Revised (12-02-2024) Accepted (15-02-2024)	The purpose of this study was to determine the effect of leadership and organizational culture on the performance of employees of PT Sompo Insurance both persialy and simultaneously. this research method uses quantitative research methods. The population used in this study were employees of PT Sompo Insurance. for the sample used from PT Sompo Insurance amounted to 86 employees. The results of this study indicate that Leadership has a persial effect on employee performance at PT Sompo Insurance. Organizational culture has a persial effect on employee performance at PT Sompo Insurance. Leadership and Organizational Culture simultaneously affect employee performance at PT Sompo Insurance.
Keywords: Leadership, Organizational Culture, Employee Performance	
Kata Kunci: Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan	
ABSTRAK	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Sompo Insurance baik secara persial maupun simultan. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Sompo Insurance. untuk sampel yang di gunakan dari PT Sompo Insurance berjumlah 86 karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa Kepemimpinan berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan pada PT Sompo Insurance yang. Budaya Organisasi berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan pada PT Sompo Insurance. Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Sompo Insurance.



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Seiring dengan proses berjalannya era globalisasi dalam dunia bisnis pada saat ini mengakibatkan perusahaan harus berhadapan dengan persaingan yang semakin ketat. Tentu saja hal ini akan menambah tantangan sekaligus hambatan bagi dunia bisnis, dimana perusahaan dituntut untuk selalu berkembang. Pada perkembangan teknologi yang semakin pesat hal ini berdampak pada perubahan yang terjadi di organisasi untuk dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan bertahan dalam persaingan bisnis di industri. Industri asuransi telah berkembang menjadi salah satu bidang usaha atau bisnis yang menarik dan mempunyai peran yang sangat penting dalam kehidupan ekonomi maupun dalam pembangunan ekonomi, seperti terdapat pada perusahaan yang akan saya teliti yaitu PT. Sompo Insurance Indonesia.

PT. Sompo Insurance Indonesia adalah perusahaan multinasional yang bergerak dalam bidang asuransi umum. PT. Sompo Insurance Indonesia sendiri adalah bentuk anak usaha dari grup asuransi global Sompo Holdings Inc yang berpusat di Singapura. PT. Sompo Insurance Indonesia berlokasi di pusat bisnis terpadu Jl. Jend Sudirman Kav.27 Jakarta. PT. Sompo Insurance Indonesia tercatat sebagai perusahaan asuransi umum yang menorehkan kinerja gemilang pada artikel "Rating 114 Asuransi Versi Infobank 2021". Bisnis perusahaan asuransi yang di gawangi oleh Eric Nemitz sebagai presiden direktur ini tumbuh positif. Labanya tumbuh 38,72% atau setara Rp.155,29 miliar pada tahun 2020. dan menurut info bank reputation survey 2022 bahwa PT. Sompo Insurance Indonesia berhasil meningkatkan ketahanan finansial dan berhasil mencapai pertumbuhan dua digit di akhir tahun 2022.

*Corresponding author.
E-mail: reginabriegelita940@gmail.com

Pencapaian dari PT. Sompo Insurance Indonesia pastinya melibatkan kemampuan karyawan untuk mencapai keberhasilan dan tujuan Organisasi, karyawan harus memiliki keterlibatan yang baik dengan perusahaan karena menggambarkan citra dan nilai - nilai perusahaan. PT. Sompo Insurance Indonesia sangat menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling berharga karena sumber daya yang dimiliki oleh setiap organisasi adalah salah satu faktor terpentingnya dalam pengelolaan sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan aset utama dari keberhasilan suatu organisasi.

'Individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya'. Ansory (2018:59). Istilah sumber daya manusia merujuk pada individu-individu yang ada dalam organisasi. Arti penting sumber daya manusia merujuk kepada suatu realita bahwa individu manusia merupakan elemen yang paling utama, karena sumber daya manusia selalu ada dalam suatu organisasi. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen, karena keberhasilan manajemen dan yang lainnya tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Kestabilan organisasi akan tetap terjaga apabila individu dalam organisasi sebagai sumber daya berjalan dengan efektif. Dengan kata lain, kelangsungan organisasi bergantung pada kinerja karyawan. 'Kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan.' Sandy (2015:11). Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil pencapaian karyawan dalam sebuah proses dalam melaksanakan tugas yang diberikan, maka dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak positif bagi organisasi, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal agar dapat membantu mewujudkan tujuan organisasi.

"Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan". Fahmi (2016:122), "Seorang pemimpin yang demokratis pastinya bisa membimbing, mengarahkan dan mengawasi karyawan dalam organisasi dengan baik agar karyawan tersebut dapat mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang diberikan. Kepemimpinan yang baik juga sangat diperlukan agar dapat mengendalikan jalannya sebuah organisasi agar tetap berada pada jalur yang benar pada kenyataan dan pengalaman bahwa setiap organisasi pastinya memiliki visi dan misi maka itu penting adanya kerja sama untuk mencapai visi dan misi organisasi tersebut.

"Budaya Organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi. Nilai-nilai tersebut yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah, dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak, sehingga berfungsi sebagai landasan untuk berperilaku. Dipihak lain mengemukakan bahwa pembicaraan tentang budaya perusahaan/organisasi menyangkut berbagai topik bahasan diantaranya nilai yang dianut, simbol, kebiasaan rutin atau ritual dalam perusahaan, teladan atau model, penyesuaian diri dan "cerita-cerita" yang dihidupkan." (Uhalismail Nawawi. 2015:4)

Dalam proses pekerjaan, suatu organisasi tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya tercipta oleh karyawan yang bersangkutan, baik dalam melaksanakan tugas, hubungan antar karyawan maupun karyawan antar pimpinan. Budaya membedakan organisasi dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat karyawan menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Selain itu setiap karyawan dalam organisasi harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap pencapaian misi, visi, dan tujuan organisasi untuk menciptakan budaya organisasi yang baik. Dalam organisasi pada bidang asuransi, ikatan batin antara karyawan dengan atasan organisasi dapat dibangun dari kesamaan visi dan misi, organisasi, hal ini bukan sekedar ikatan kerja, akan tetapi ikatan mereka untuk bekerja di perusahaan asuransi, bukan sekedar gaji, namun lebih pada ikatan batin. Dengan demikian bila setiap karyawan memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan prestasi terbaik bagi organisasi dan memberikan pelayanan yang terbaik kepada customer, maka tentu saja kinerja dalam bidang asuransi akan meningkat, sedalam konteks ini dapat diasumsikan, kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran tergantung di manajer dan gaya kepemimpinannya.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kepemimpinan

Menurut Sutrisno (2016:218) "Kepemimpinan ialah sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok". Menurut Fahmi (2016:122), "Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan". (Sunyoto Danang, 2016:34), "Kepemimpinan adalah setiap upaya

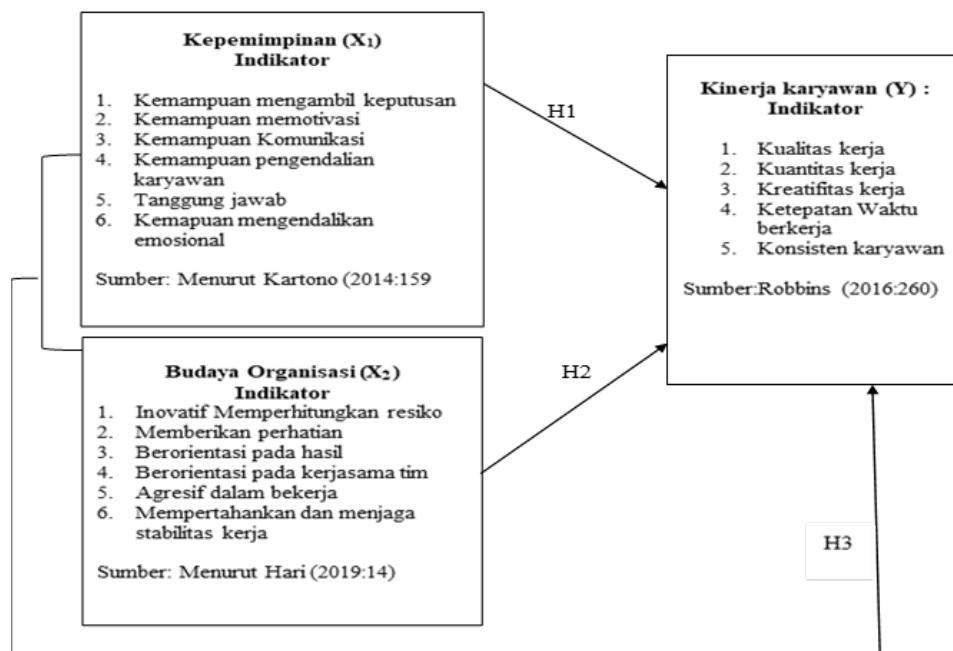
seseorang yang mencoba untuk memengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok, upaya untuk memengaruhi tingkah laku ini bertujuan mencapai tujuan perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda" Sedangkan menurut Effendi (2014:183) "Kepemimpinan adalah suatu aktivitas memengaruhi dengan kemampuan untuk meyakinkan orang lain guna mengarahkan dalam proses mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya".

Budaya Organisasi

Budaya organisasi didefinisikan sebagai "nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya didalam organisasi." Nilai-nilai inilah yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak. Menurut Fahmi (2017:117) "Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu". Menurut Torang (2014:106) "Budaya organisasi dapat juga dikatakan sebagai kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya."

Kinerja Karyawan

Nurjaya (2021:60-74) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Putri A.(2020:55-60) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Lilyana, De Yusa, dan Yatami (2021:163-170) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, maka hipotesis yang dapat dikembangkan adalah:

H1: Diduga kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Sompo Insurance Indonesia.

H2 : Diduga budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Sompo Insurance Indonesia.

H3 : Diduga kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sompo Insurance Indonesia

3. METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2018:8) penelitian kuantitatif adalah: "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dimana penelitian mengambil sampel dari suatu populasi. Metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah atau bukan buatan. Peneliti melakukan pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan lain sebagainya. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sompo Insurance Indonesia. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT.Sompo Insurance Indonesia yang berjumlah 600 karyawan. Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan berdasarkan populasi, dengan cara menggunakan Non-probability Sampling dengan metode purposive sampling dimana teknik dalam pengambilan sampel ini memiliki pertimbangan-pertimbangan yang sudah ditentukan kepada responden. Dari hasil perhitungan yang di dapatkan berjumlah 85,71 maka digenapkan menjadi 86. Jadi jumlah sampel yang akan digunakan pada penelitian ini berjumlah 86 responden. Sedangkan metode analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Normalitas

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	Unstandardized Residual
N			86
Normal Parameters	Mean		0000000
	Std Deviation		2.29867805
Most Extreme Differences	Absolute		090
	Positive		079
	Negative		-090
Test Statistic			090
Asymp.Sig.(2-tailed)			0,084

a.Test distribution is Normal.

b.Calculated from data

c.Lilliefors Significance Correction

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

Sumber:Data Primer.diolah 2024 dengan SPSS-25

Berdasarkan hasil tabel 1 pengujian di atas, di peroleh nilai signifikan = 0,084 di mana nilai tersebut lebih besar dari nilai a = 0,050 atau (0,084 > 0,050). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Uji Mutlikolinearitas

Tabel 2 Hasil Uji Mutlikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
1.	(Constant)	Tolerance	VIF
	Kepemimpinan (X ₁)	.646	1,548
	Budaya Organisasi (X ₂)	.646	1,548

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber:Data Primer.diolah 2024 dengan SPSS-25

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel 2 di atas di peroleh nilai *tolerance* variabel kepemimpinan (X₁) sebesar 0,646 dan Budaya organisasi sebesar 0,646, di mana kedua nilai tersebut kurang dari 1 dan nilai *variance inflation* faktor (VIF) variabel kepemimpinan (X₁) sebesar 1,548 serta budaya organisasi (X₂) sebesar 1,548 dimana nilai tersebut kurang dari 10. dengan demikian model regresi ini tidak ada multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
		B	Std.Error			
1	(Constant)	1.072	.918		1.168	.246
	Kepemimpinan	-.003	.020	-.019	-.142	.888
	Budaya Organisasi	.019	.027	.096	.708	.481

a. Dependent Variabel: Ads_RES

Sumber: Data Primer diolah 2024 dengan SPSS-25

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 3 di atas, glejser test model pada variabel Kepemimpinan (X_1) diperoleh nilai probability signifikan (Sig) sebesar 0,888 dan Budaya Organisasi (X_2) sebesar 0,481 di mana kedua nilai signifikansi (Sig) $> 0,05$. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas.

Uji Autokolerasi

Tabel 4 Hasil Uji Autokolerasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	948	899	896	2.326	2.047
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X_2) Kepemimpinan (X_1)					
b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan (Y)					

Sumber: Data Primer diolah 2024 dengan SPSS-25

Berdasarkan hasil dari pengujian pada tabel 4 di atas, model regresi ini tidak ada autokolerasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 2,047 yang berada di antara interval 1,550 – 2,460 yaitu tidak ada autokolerasi.

Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 5 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Model		Coefficients ^a			T	Sig
		B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1	(Constant)	23.581	2.518		9.364	.000
	Kepemimpinan	.437	.064	.597	6.829	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data Primer diolah 2024 dengan SPSS-25

Berdasarkan hasil dari tabel 5 perhitungan regresi yang di dapat pada tabel di atas maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y=23,581+0,437X_1$ dari hasil persamaan di atas maka dapat di simpulkan bahwa: Nilai konstanta sebesar 23,581 diartikan bahwa jika variabel kepemimpinan (X_1) tidak ada atau bernilai nol maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 23,581. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,437. Hal ini berarti jika kepemimpinan (X_1) naik 1 unit maka akan menaikkan perubahan pada kinerja karyawan (Y) Sebesar 0,437

Tabel 6 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Model		Coefficients ^a			T	Sig
		B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1	(Constant)	2.093	1.431		1.462	.147
	Budaya Organisasi	.931	.034	.947	27.070	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data Primer diolah 2024 dengan SPSS-25

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 6 di atas, maka dapat di peroleh persamaan regresi $Y = 2,093 + 0,931 (X_2)$ Dari persamaan di atas maka dapat di simpulkan sebagai berikut : Nilai konstanta sebesar 2,093 diartikan bahwa jika variabel Budaya Organisasi (X_2) Tidak ada atau bernilai 0, maka telah

terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 2,093 . Nilai koefisien regresi Budaya Organisasi (X₂) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,931, Hal ini berarti jika Budaya Organisasi (X₂) naik 1 unit maka akan menaikkan perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,931.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig
		B	Std.Error			
1	(Constant)	1.889	1.437		1.314	.192
	Kepemimpinan	-.038	.032	.052	1.203	.232
	Budaya Organisasi	.900	.043	.916	21.096	.000
a. Dependent Variable: kinerja karyawan						

Sumber: Data Primer, diolah 2024 dengan SPSS-25

Dari hasil tabel 7 analisis regresi linear berganda, model regresi dari penelitian ini dapat di rumuskan $Y = 1.889 - 0.038X_1 + 0.900 X_2$. Nilai konstanta bernilai positif sebesar 1,889, hal ini berarti apabila variabel independen (kepemimpinan dan budaya organisasi) adalah tetap, maka besarnya variasi perubahan Y adalah positif. Koefisien regresi kepemimpinan (X₁) sebesar - 0,038 menyatakan bahwa tiap penambahan 1% kepemimpinan maka nilai kinerja berkurang sebesar - 0,038 maka dapat dikatakan nilai koefisien regresi tersebut bernilai Negatif. Koefisien regresi Budaya Organisasi sebesar 0,900 menyatakan bahwa tiap penambahan 1% nilai dari budaya organisasi maka nilai kinerja pun akan bertambah sebesar 0,900. maka dapat dikatakan pengaruh dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah positif.

Koefisien Determinasi

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	948	899	896	2.326	2.047	
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X ₂) Kepemimpinan (X ₁)						
b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan (Y)						

Sumber: Data Primer, diolah 2024 dengan SPSS-25

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat bahwa koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,896. Hal ini terjadi dikarenakan, variabel Kepemimpinan (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂), mampu menjelaskan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 89,6% sedangkan sisanya sebesar 10,4% dijelaskan oleh variabel di luar dari variabel penelitian ini.

Uji Hipotesis Parsial t

Tabel 9 Hasil Uji t (Parsial) Variabel Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig
		B	Std.Error			
1	(Constant)	23.581	2.518		9.364	.000
	Kepemimpinan	.437	.064	.597	6.829	.000
a. Dependent Variable: kinerja karyawan						

Sumber: Data Primer, diolah 2023 dengan SPSS-25

Berdasarkan Tabel 9 diatas, maka dapat disimpulkan hasil Uji t variabel Kepemimpinan (X₁) dengan t hitung lebih besar dari t tabel dan menunjukkan $6,829 > 1,989$ nilai signifikansi $.000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H₁) di terima dan H₀ di tolak yang berarti terdapat pengaruh (X₁) terhadap Y.

Tabel 10 Hasil Uji t (Parsial) Variabel Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig
		B	Std.Error			
1	(Constant)	2.093	1.431		1.462	.147
	Budaya Organisasi	.931	.034	.947	27.070	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data Primer diolah 2024 dengan SPSS-25

Berdasarkan tabel 10 di atas maka dapat di simpulkan variabel Budaya Organisasi (X₂) nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau $27,070 > 1,989$ dan menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H₂) diterima dan H₀ ditolak yang berarti terdapat pengaruh X₂ terhadap Y.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 11 Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3994.216	2	1997.108	369.066	.000 ^b
	Residual	449.133	83	5.411		
	Total	4443.349	85			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), budaya organisasi, kepemimpinan

Sumber: Data Primer diolah 2024 dengan SPSS-25

Berdasarkan tabel 11 nilai F_{tabel} yaitu $= (k ; n-k) = F (2 ; 83) = 3,107$ Dari hasil pengolahan data terhadap uji hipotesis secara simultan dihasilkan nilai F_{hitung} sebesar 369,066 dimana F_{tabel} pada distribusi F (df) 84 menunjukkan sebesar 3,107 Dengan demikian $369,066 > 3,107$ ($F_{hitung} > F_{tabel}$) maka (H₃) diterima, nilai (Sig.) $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ karena nilainya dibawah nilai alpha, maka variabel bebas Kepemimpinan (X₁), dan Budaya Organisasi (X₂), secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maka hipotesis (H₃) diterima dan H₀ ditolak.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Uji hipotesis parsial, Diperoleh nilai thitung > t tabel atau $(6,829 > 1,989)$ Hal tersebut juga di perkuat Dengan nilai thitung dengan nilai Sig < 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian. Maka H₀₁ di tolak dan H_a di terima,hal ini menunjukan bahwa Kepemimpinan Berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Sompo Insurance Indonesia. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang di lakukan oleh Hasyim (2020), Windaryani (2018), Adinata (2015) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Uji hipotesis parsial, Diperoleh nilai t Hitung > t Tabel atau $(27,070 > 1,989)$ Hal tersebut juga di perkuat Dengan nilai t Hitung dengan nilai Sig < 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian Maka H₀₁ di tolak dan H_a di terima, hal ini menunjukan bahwa Kepemimpinan Berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Sompo Insurance Indonesia. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang di lakukan oleh Asep Sofyadi Suroso (2022), Lili Sularmi dan Nurul Hikmah Apriyanti (2019), Rini Astuti dan Invenrizkinawati (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh Kepmimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis simultan,diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau $(369,066 > 3,11)$, hal ini juga diperkuat dengan nilai Sig. $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$ Dengan demikian maka H₀₃ ditolak dan H_{a3} diterima,hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kepemimpinan dan budaya organisasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang di lakukan oleh Muger Apriansyah (2020), Tarwijo (2020) dan Steven Chirstian (2017) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. PENUTUP

Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sompo *Insurance* Indonesia. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sompo *Insurance* Indonesia. Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sompo *Insurance* Indonesia.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Ansory, H. A. F. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Asli). Indomedia Pustaka.
- Catur, W. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Musi Rawas*. Volume 16(3), 1412 - 4521
- Danang, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- Duha, T. (2016). Perilaku Organisasi. Yogyakarta : Deepublish.
- Effendi, U. (2014). Asas-Asas Manajemen. Depok: Katalog Dalam Terbitan (KDT).
- Effendy, O. U., 2015. Ilmu, Komunikasi Teori dan Praktek Komunikasi. Bandung: PT. Citra Aditia Bakti
- Fahmi, I. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja. Mitra Wacana Media: Jakarta
- Fahmi, I. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Humaniora.
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT BukuSeru.
- Ismail, N. (2015), Budaya Organisasi kepemimpinan dan kinerja :Proses terbentuk, tubuh kembang, dinamika, dan kinerja organisasi, Jakarta : kencana
- Lilyana, B., De Yusa, V., & Yatami, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Rudant Maju Selaras. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*.5 (3), 163 - 170
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*.3 (1) , 60-74
- Steven, C. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Universitas Samratulangi*. 5(2), 2303-1174
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alphabet.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana
- Torang, S .(2014). Organisasi dan Manajemen. Bandung: ALFABETA
- Triwijo (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi*. 2(4), 2622-9935
- Ujang Wawan Sam Adinata (2015). Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Persudan Bandung*, 9(2), 2443-2121