

Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Serta Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Asuransi Jiwa Bumiputera Cabang Benhil Jakarta Pusat

Otosokhi Waruwu¹, Marius Lombu²

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

ARTICLE INFO

Article history:

Received Feb 7, 2026

Revised Feb 10, 2026

Accepted Feb 17, 2026

Keywords:

Kepemimpinan
Motivasi
Disiplin
Produktivitas Kerja

ABSTRACT

Riset ini diarahkan untuk menelaah keterkaitan antara kepemimpinan, dorongan intrinsik dalam bekerja, serta kepatuhan terhadap ketentuan organisasi dengan capaian kinerja pegawai pada PT Asuransi Jiwa Bumiputera Cabang Benhil Jakarta Pusat. Telaah dilakukan tidak hanya dengan meninjau kontribusi masing masing faktor, tetapi juga dengan menilai kekuatan hubungan ketiganya secara terpadu dalam membentuk keluaran kerja yang optimal. Pendekatan yang digunakan bersifat kuantitatif dengan corak deskriptif asosiatif. Seluruh pegawai yang berjumlah 90 orang dilibatkan sebagai responden, sehingga penelitian ini menerapkan teknik sensus. Informasi empiris diperoleh melalui penyebaran angket terstruktur yang disusun berdasarkan indikator konseptual yang relevan. Perangkat pengumpulan data tersebut terlebih dahulu dikaji ketepatan dan konsistensinya agar mampu merepresentasikan konstruk yang diukur secara akurat. Pengolahan data dilakukan dengan model regresi linear berganda menggunakan perangkat lunak SPSS versi 22. Tahapan analisis mencakup penelusuran keeratan hubungan antarvariabel, penghitungan besaran kontribusi, serta pengujian signifikansi parameter secara individual dan kolektif. Prosedur tersebut memungkinkan peneliti menilai sejauh mana variasi capaian kerja dapat dijelaskan oleh faktor faktor yang ditelaah. Temuan empiris memperlihatkan bahwa setiap faktor yang diuji memberikan kontribusi positif dan bermakna terhadap capaian kerja ketika dianalisis secara terpisah. Ketika ketiganya dipertimbangkan secara bersamaan, hasilnya tetap menunjukkan arah hubungan yang sejalan dan signifikan. Artinya, perbaikan pada kualitas kepemimpinan, penguatan dorongan bekerja, dan konsistensi dalam menjalankan aturan organisasi berimplikasi pada meningkatnya hasil kerja pegawai. Berdasarkan temuan tersebut, seluruh dugaan yang dirumuskan dalam penelitian ini memperoleh dukungan empiris.

This is an open access article under the [CC BY-NC](#) license.



Corresponding Author:

Otosokhi Waruwu,
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Pamulang,
Email: dosen03212@unpam.ac.id.

1. PENDAHULUAN

Transformasi digital serta intensitas kompetisi pada sektor jasa yang kian kompetitif memaksa korporasi memperkuat posisi strategisnya melalui tata kelola sumber daya manusia yang terarah dan adaptif. Unsur manusia tidak lagi dipandang sekadar pelaksana teknis, melainkan sebagai kapital intelektual yang menentukan arah pertumbuhan dan keberlanjutan organisasi. Seluruh dinamika operasional, inovasi layanan, hingga pencapaian target korporasi bertumpu pada

kapasitas individu yang menjalankan fungsi tersebut. Dalam konteks tersebut, efektivitas peran pimpinan, dorongan internal untuk berprestasi, serta kepatuhan terhadap norma dan tata tertib organisasi menjadi determinan utama dalam membentuk keluaran kerja yang optimal.

PT Asuransi Jiwa Bumiputera Cabang Benhil Jakarta Pusat sebagai perusahaan jasa asuransi jiwa menghadapi dinamika persaingan industri yang semakin kompetitif. Berdasarkan annual report perusahaan, produksi premi mengalami peningkatan dari tahun 2023 hingga 2025. Namun, peningkatan tersebut cenderung melambat pada periode 2024–2025 dibandingkan periode sebelumnya, serta terdapat penurunan kontribusi pada beberapa lini usaha. Kondisi ini mengindikasikan perlunya evaluasi terhadap faktor internal perusahaan, khususnya produktivitas kerja karyawan.

Hasil survei awal yang dilakukan pada tahun 2025 terhadap 30 karyawan menunjukkan adanya permasalahan pada aspek kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja. Beberapa responden menyatakan pimpinan belum optimal dalam memberikan arahan, penghargaan, dan dukungan emosional. Selain itu, aspek kebutuhan rasa aman dan tanggung jawab kerja juga dinilai masih rendah. Indikator disiplin kerja seperti ketepatan penyelesaian tugas dan kepatuhan terhadap peraturan kantor menunjukkan persentase pelanggaran yang cukup signifikan.

Secara konseptual, literatur manajemen menempatkan kapasitas memimpin, dorongan berprestasi, serta kepatuhan terhadap ketentuan organisasi sebagai determinan yang membentuk keluaran kerja individu. Berbagai teori perilaku organisasi menegaskan bahwa kualitas arahan atasan, intensitas energi psikologis dalam bekerja, dan konsistensi menjalankan aturan internal akan tercermin pada tingkat capaian yang dihasilkan pegawai. Kendati demikian, kajian terdahulu cenderung mengulas masing-masing faktor secara terpisah atau mengujinya pada konteks industri yang berbeda. Pendekatan yang terfragmentasi tersebut belum sepenuhnya menggambarkan interaksi ketiganya dalam satu kerangka analitis yang utuh. Selain itu, telaah empiris yang memusatkan perhatian pada PT Asuransi Jiwa Bumiputera Cabang Benhil Jakarta Pusat, terutama dengan mempertimbangkan fluktuasi perolehan premi sepanjang periode 2023 sampai 2025, belum ditemukan. Kekosongan ini membuka ruang akademik untuk menghadirkan analisis komprehensif yang relevan dengan dinamika operasional perusahaan secara aktual.

Merujuk pada peninjauan awal yang dilakukan peneliti pada 13 Desember 2023 terhadap 30 pegawai di PT Asuransi Jiwa Bumiputera Cabang Benhil Jakarta Pusat, diperoleh gambaran empiris mengenai aspek kepemimpinan yang diduga berkontribusi terhadap penurunan capaian kerja. Pengumpulan informasi tersebut dimaksudkan untuk mengidentifikasi persepsi responden terkait pola arahan, ketegasan pengambilan keputusan, kemampuan komunikasi, serta konsistensi pengawasan yang diterapkan pimpinan. Hasil tabulasi menunjukkan adanya sejumlah indikator yang dinilai belum optimal sehingga berimplikasi pada melemahnya kinerja individu. Temuan awal ini menjadi dasar argumentatif untuk melakukan pengkajian lebih mendalam melalui pendekatan kuantitatif yang terstruktur dan terukur:

Tabel 1. Faktor-Faktor Kepemimpinan Pada PT. Asuransi Jiwa Bumiputera Benhil Jakarta

No	Faktor-Faktor Kepemimpinan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Pimpinan selalu bersama sama dengan bawahan dalam membuat keputusan	18	12
2	Pimpinan selalu memberikan penghargaan khusus bagi karyawan yang kinerjanya sangat tinggi.	10	20
3	Pimpinan selalu memberikan arahan ketika karyawan mengalami kesulitan dalam tugas.	11	19
4	Pimpinan selalu mengendalikan karyawan secara adil tanpa adanya perbedaan jabatan	17	13
5	Pimpinan selalu bertanggung jawab apabila karyawannya mendapat masalah	11	19
6	Pimpinan mampu menangani emosi sedemikian rupa sehingga berdampak positif	11	19

Sumber: Observasi dengan 30 orang karyawan, 2025.

Setiap responden diberikan keleluasaan untuk memberikan tanda centang pada butir pernyataan yang merepresentasikan aspek kepemimpinan di PT Asuransi Jiwa Bumiputera Cabang Benhil Jakarta Pusat. Partisipan yang dilibatkan merupakan pegawai dengan masa kerja lebih dari dua tahun, dengan pertimbangan bahwa mereka telah memahami pola manajerial dan dinamika operasional perusahaan secara memadai. Pemilihan kriteria tersebut dimaksudkan agar penilaian yang diberikan bersifat reflektif dan berbasis pengalaman kerja yang relatif matang. Rekapitulasi jawaban menunjukkan bahwa aspek kepemimpinan memperoleh persetujuan tertinggi, di mana 18 orang menyatakan afirmatif terhadap pernyataan yang diajukan. Sementara itu, dimensi yang berkaitan dengan kemampuan pimpinan dalam membangkitkan semangat kerja memperoleh tingkat persetujuan terendah, yakni 10 responden memberikan jawaban positif. Temuan ini mengindikasikan adanya ketimpangan persepsi terhadap fungsi manajerial tertentu yang berpotensi memengaruhi capaian kerja pegawai. Kepemimpinan belum mampu mengendalikan emosi dan mengendalikan bawahan, hal ini terlihat dari hasil survey dimana karyawan yang menjadi responden menjawab tidak setuju terhadap pernyataan yang disampaikan. Selain itu kepemimpinan belum mampu berkomunikasi dengan baik terhadap bawahannya ketika karyawan mengalami kesulitan dalam tugas, hal ini terlihat dari hasil survey dari pernyataan tersebut mayoritas karyawan tidak setuju.

Dorongan internal dalam bekerja menempati posisi krusial karena berkorelasi langsung dengan tingkat capaian yang dihasilkan individu. Ketika energi psikologis dan kemauan untuk berprestasi berada pada level tinggi, keluaran kerja cenderung meningkat. Sebaliknya, melemahnya semangat akan tercermin pada penurunan hasil yang dicapai. Hubungan tersebut menunjukkan bahwa intensitas dorongan batin menjadi salah satu penentu kualitas kontribusi pegawai terhadap organisasi. Secara konseptual, motivasi menjelaskan alasan serta mekanisme yang melatarbelakangi seseorang bertindak dengan pola tertentu. Sifatnya dinamis dan berbeda pada setiap individu, karena dipengaruhi oleh kebutuhan, harapan, serta persepsi terhadap imbalan yang diterima. Sebagian orang terdorong oleh pemenuhan kebutuhan dasar, sementara yang lain tergerak oleh apresiasi manajerial seperti promosi jabatan atau pengakuan formal atas prestasi. Pada individu yang memiliki tingkat motivasi tinggi, orientasi terhadap capaian tidak semata didasarkan pada simbol status atau insentif material. Mereka memandang kinerja sebagai aktualisasi diri untuk menghasilkan mutu dan kuantitas kerja yang optimal.

Tabel 2. Data Motivasi PT. Asuransi Jiwa Bumiputera Benhil

No	Aspek Motivasi	Jawaban	
		Baik	Tidak Baik
1.	Perusahaan menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung semua aktivitas kegiatan tugas.	16	14
2.	Perusahaan cukup bukti untuk memberikan sanksi bila karyawan melakukan kesalahan dalam melakukan tugas.	10	20
3.	Karyawan merasa mempunyai banyak rekan kerja yang baik.	14	16
4.	Perusahaan selalu memberikan hadiah bagi karyawannya yang berprestasi.	16	14
5.	Motivasi yang diberikan oleh pimpinan membuat karyawan lebih disiplin dalam bekerja.	17	13

Sumber: Survey awal kepada 30 karyawan, 2025.

Berdasarkan survei awal terhadap 30 karyawan PT Asuransi Jiwa Bumiputera Benhil, diperoleh informasi mengenai faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja. Aspek kebutuhan aktualisasi diri dan fisiologis memperoleh respons baik dari 16 karyawan. Sebaliknya, kebutuhan rasa aman memperoleh respons baik paling sedikit, yaitu hanya 10 karyawan, sementara sebagian lainnya menilai kurang baik. Hasil ini menunjukkan adanya fenomena ketidakpuasan terutama pada aspek kebutuhan rasa aman dan kebutuhan kasih sayang di lingkungan kerja.

Berdasarkan pandangan Edy Sutrisno (2017:91), tingkat disiplin seorang pegawai dapat diukur melalui beberapa indikator, antara lain kepatuhan terhadap jadwal kerja, ketaatan pada peraturan perusahaan, konsistensi dalam menerapkan etika dan perilaku profesional, serta kepatuhan terhadap kebijakan internal lainnya. Disiplin kerja yang tinggi mencerminkan integritas

individu dalam menjalankan tanggung jawab serta kesadaran terhadap norma dan aturan organisasi. Namun, hasil keterangan yang diperoleh dari HRD PT Asuransi Jiwa Bumiputera Cabang Benhil, berdasarkan survei pendahuluan yang dilakukan peneliti, menunjukkan adanya indikasi rendahnya disiplin di kalangan pegawai. Faktor-faktor yang berkontribusi terhadap fenomena ini dijabarkan secara rinci pada Tabel 1.3 berikut, yang menjadi dasar analisis lebih lanjut mengenai pengaruh disiplin terhadap capaian kerja karyawan.

Tabel 3. Hasil Survey Awal Mengenai Indikator Rendahnya Disiplin Kerja Karyawan

No	Aspek Rendahnya Disiplin Kerja Karyawan	Frekuensi	Persentase
1	Ketidaktepatan karyawan dalam menyelesaikan tugas	9	30%
2	Karyawan tidak menggunakan peralatan kantor dengan baik.	6	20%
3	Tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang dijalankan masih rendah.	8	27%
4	Karyawan tidak mentaati peraturan kantor	7	23%
Total		30	100%

Sumber: Survey awal kepada 30 karyawan, 2025.

Berdasarkan data yang tersaji pada tabel sebelumnya, hasil survei mengungkapkan berbagai indikasi rendahnya disiplin kerja di kalangan pegawai. Sebanyak 9 responden (30%) menilai bahwa ketidaktepatan dalam menyelesaikan tugas menjadi refleksi utama rendahnya kedisiplinan. Selanjutnya, 6 orang (20%) menyebutkan bahwa penggunaan peralatan kantor yang kurang optimal turut menjadi faktor penurunan disiplin. Selain itu, 8 responden (27%) menekankan bahwa tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas masih belum maksimal, sehingga berpengaruh terhadap produktivitas. Sementara itu, 7 orang (23%) mengamati bahwa kepatuhan terhadap peraturan kantor masih rendah, yang juga menjadi indikator penting dari disiplin kerja. Temuan ini memberikan gambaran terperinci mengenai area-area yang memerlukan perhatian dalam upaya peningkatan kedisiplinan pegawai.

Upaya organisasi dalam meningkatkan capaian premi sekaligus memperkokoh daya saing di hadapan mitra usaha, terutama broker serta lembaga pembiayaan, terbukti memberikan kontribusi nyata terhadap pertumbuhan kinerja underwriting. Penerapan strategi yang lebih terarah mampu mendorong kenaikan hasil underwriting dari Rp 113,1 miliar menjadi Rp 140,1 miliar. Dengan demikian, terjadi peningkatan sebesar Rp 27 miliar atau setara dengan 23,9 persen. Kenaikan tersebut menegaskan bahwa kebijakan manajerial yang diterapkan telah berjalan secara efektif dalam mengakselerasi pencapaian target perusahaan, serta memperkuat performa bisnis secara menyeluruh. Capaian ini juga menunjukkan bahwa penguatan hubungan kemitraan dan optimalisasi produktivitas internal dapat menghasilkan dampak finansial yang signifikan apabila dijalankan secara konsisten dan terukur. Namun demikian, apabila komposisi produksi premi ditinjau lebih mendalam berdasarkan masing-masing lini usaha, masih ditemukan beberapa segmen yang justru mengalami penurunan. Kondisi ini mengindikasikan adanya ketidakseimbangan kontribusi antar unit bisnis, sehingga tidak seluruh sektor bergerak searah dengan tren pertumbuhan yang terjadi secara agregat. Penurunan pada segmen tertentu perlu menjadi perhatian, karena berpotensi menghambat kesinambungan ekspansi bisnis apabila tidak segera ditangani melalui evaluasi dan perbaikan strategi operasional. Adapun rincian perubahan tersebut disajikan pada tabel berikut untuk memberikan gambaran yang lebih spesifik terkait area bisnis yang memerlukan penguatan, sehingga pertumbuhan perusahaan dapat tetap terjaga secara berkelanjutan.

Tabel 4. Tabel Data Produksi Premi Berdasarkan Lini Usaha Asuransi Tahun 2023-2025

PRODUKSI PREMI BERDASARKAN LINI USAHA ASURANSI PREMIUM PRODUCTION BASED ON LINE OF INSURANCE BUSINESS						
LINI USAHA ASURANSI <i>Line of Insurance Business</i>	2025		2024		2023	
	PREMI <i>Premium</i>	%	PREMI <i>Premium</i>	%	PREMI <i>Premium</i>	%
Harta Benda <i>Property</i>	217,641	49.06%	168,981	42.18%	131,059	39.35%
Kendaraan Bermotor <i>Motor Vehicle</i>	95,054	21.43%	125,618	31.30%	93,292	28.01%
Pengangkutan <i>Cargo</i>	25,113	5.48%	17,640	4.40%	16,644	5.00%
Rekayasa <i>Engineering</i>	15,071	3.40%	13,439	3.41%	9,506	2.85%
Rangka Kapal <i>Hull</i>	12,130	2.73%	10,921	2.77%	12,810	3.85%
Aneka <i>Miscellaneous</i>	79,383	17.90%	73,654	18.36%	69,731	20.94%
TOTAL	443,618	100%	400,351	100%	333,042	100%

Sumber: Annual Report PT. Asuransi Jiwa Bumiputera Benhil, 2025.

Berdasarkan data yang tersaji, total produksi premi berdasarkan lini usaha asuransi menunjukkan tren peningkatan dari tahun 2023 hingga 2025. Pada tahun 2023, total premi tercatat sebesar 333,042, meningkat menjadi 393,701 pada tahun 2024, atau mengalami kenaikan sebesar 60,659 premi dibandingkan tahun sebelumnya. Selanjutnya, pada tahun 2025, total premi mencapai 443,618, dengan peningkatan 49,917 premi dari tahun 2024. Meskipun terdapat pertumbuhan setiap tahunnya, laju peningkatan pada periode 2024–2025 relatif lebih rendah dibandingkan pertumbuhan antara 2023 dan 2024. Hal ini mengindikasikan perlunya evaluasi strategi pengelolaan lini usaha untuk menjaga akselerasi pertumbuhan premi secara konsisten.

Mengacu pada fenomena empiris yang teridentifikasi serta kekosongan kajian sebelumnya, penelitian ini menjadi relevan untuk dilaksanakan. Studi ini bertujuan menelaah bagaimana kualitas kepemimpinan, tingkat dorongan berprestasi, dan konsistensi dalam menjalankan aturan organisasi memengaruhi capaian kerja karyawan di PT Asuransi Jiwa Bumiputera Cabang Benhil Jakarta Pusat. Pendekatan tersebut diproyeksikan dapat memperluas pemahaman secara menyeluruh terkait determinan internal yang berperan dalam pembentukan tingkat produktivitas. Selain itu, hasil kajian ini diharapkan mampu menjadi landasan analitis dalam merancang langkah strategis guna mendorong peningkatan kinerja pegawai secara sistematis, terukur, dan berorientasi pada keberlanjutan.

Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh secara parsial kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Bumiputera Benhil Jakarta Pusat?
2. Apakah terdapat pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Bumiputera Benhil Jakarta Pusat?
3. Apakah terdapat pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Bumiputera Benhil Jakarta Pusat?
4. Apakah terdapat pengaruh secara simultan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Bumiputera Benhil Jakarta Pusat?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Bumiputera Benhil Jakarta Pusat.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Bumiputera Benhil Jakarta Pusat.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Bumiputera Benhil Jakarta Pusat.
4. Untuk mengetahui Apakah terdapat pengaruh secara simultan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Bumiputera Benhil Jakarta Pusat.

Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti, penelitian ini menjadi media untuk memperdalam wawasan dalam ranah Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama dalam menelaah keterkaitan antara kualitas pengelolaan organisasi, dorongan kerja individu, serta kepatuhan terhadap aturan kerja terhadap capaian produktivitas. Pemahaman yang diperoleh tidak hanya memperkuat landasan konseptual, tetapi juga memberikan nilai praktis sebagai bekal dalam pengembangan profesional maupun sebagai referensi bagi kajian lanjutan pada masa mendatang.
2. Bagi kalangan akademisi, penelitian ini diharapkan mampu memperkaya khazanah keilmuan serta memperluas ruang diskusi ilmiah dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Hasil yang diperoleh dapat memperdalam pemahaman mengenai keterkaitan antara pola kepemimpinan, dorongan kerja, serta tingkat kepatuhan terhadap ketentuan organisasi dengan pencapaian kinerja pegawai. Selain itu, temuan penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai rujukan dalam penyusunan kerangka teori maupun pengembangan model analisis yang lebih integratif dan menyeluruh.
3. Bagi perusahaan, penelitian ini menyediakan informasi empiris yang dapat digunakan sebagai dasar pengambilan kebijakan terkait pengelolaan pegawai. Pihak manajemen dapat memanfaatkan temuan untuk merumuskan strategi peningkatan kepemimpinan, penguatan motivasi, dan penegakan disiplin, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas secara menyeluruh.
4. Bagi peneliti lain, studi ini berperan sebagai acuan metodologis maupun konseptual dalam penelitian lanjutan. Misalnya, dapat menjadi dasar untuk mengkaji kombinasi variabel kepemimpinan, motivasi, dan disiplin dengan faktor-faktor lain dalam menganalisis produktivitas kerja, sehingga menghasilkan temuan yang lebih inovatif dan berbeda dari penelitian sebelumnya.

2. METODE PENELITIAN**Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain asosiatif, yakni rancangan penelitian yang berorientasi pada pengujian hubungan serta arah pengaruh antar beberapa variabel yang dianalisis secara simultan. Pendekatan ini menekankan pengukuran berbasis data numerik guna memperoleh gambaran objektif mengenai keterkaitan antar unsur yang diteliti (Sugiyono, 2017). Dalam konteks ini, fokus analisis diarahkan untuk menilai sejauh mana kualitas kepemimpinan, tingkat motivasi kerja, dan disiplin pegawai berperan dalam menentukan tingkat produktivitas karyawan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh gambaran hubungan yang terukur dan objektif antarfaktor yang memengaruhi kinerja organisasi.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Asuransi Jiwa Bumiputera Cabang Benhil Jakarta Pusat, yang berlokasi di Jl. Bendungan Hilir No. 64, Tanah Abang, Jakarta Pusat. Proses penelitian berlangsung selama enam bulan, mulai dari Juli hingga Desember 2023, mencakup serangkaian tahapan, yaitu pra-survei untuk identifikasi awal, penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data melalui instrumen yang telah disiapkan, hingga tahap pengolahan dan analisis data untuk memperoleh temuan yang komprehensif.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian merupakan keseluruhan elemen atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu dan dijadikan dasar dalam penarikan generalisasi hasil penelitian (Sugiyono, 2017). Berdasarkan ruang lingkup studi ini, populasi mencakup seluruh pegawai PT Asuransi Jiwa Bumiputera Cabang Benhil Jakarta Pusat dengan jumlah 90 orang. Dengan demikian, seluruh anggota populasi tersebut dijadikan objek pengamatan guna memperoleh gambaran empiris yang utuh, sehingga kesimpulan yang dihasilkan dapat merepresentasikan kondisi aktual organisasi secara menyeluruh.

Mengingat jumlah subjek penelitian tergolong terbatas, yakni kurang dari 100 orang, penelitian ini menetapkan teknik sensus atau total sampling, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden. Pemilihan teknik tersebut dilakukan agar data yang terkumpul mampu menggambarkan kondisi aktual secara menyeluruh tanpa kehilangan variasi karakteristik yang ada di dalam organisasi. Selain itu, penggunaan seluruh populasi sebagai sampel dipandang lebih tepat untuk memperkuat ketepatan hasil analisis, karena mengurangi potensi bias yang dapat muncul apabila hanya sebagian individu yang dilibatkan. Dengan cakupan responden yang lengkap, kesimpulan penelitian diharapkan lebih representatif serta mampu meminimalkan kekeliruan dalam penarikan generalisasi terhadap keadaan nyata di lapangan.

Operasional Variabel Penelitian

Seluruh instrumen penelitian menggunakan skala Likert 5 poin, yaitu:

Tabel 5. Skala Likert

Skala	Tahap	Keterangan
1	Sangat Tidak Setuju	STS
2	Tidak Setuju	TS
3	Ragu-ragu	R
4	Setuju	S
5	Sangat Setuju	SS

Tabel 6. Tabel operasional variabel diringkas

Variabel	Definisi Konseptual	Indikator Utama
Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan didefinisikan sebagai kapasitas seseorang dalam memengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan perilaku anggota organisasi agar tercapainya sasaran yang telah ditetapkan secara kolektif	Pengambilan keputusan, pemberian arahan, pemberian penghargaan, tanggung jawab, pengendalian emosi
Motivasi Kerja (X2)	Motivasi kerja dapat dipahami sebagai kekuatan pendorong yang berasal dari faktor internal maupun pengaruh lingkungan, yang membangkitkan dorongan untuk bekerja secara optimal. Dorongan tersebut mendorong karyawan untuk memaksimalkan potensi, keterampilan, dan energi yang dimiliki agar tujuan organisasi dapat dicapai sesuai dengan target yang telah ditetapkan	Kebutuhan fisiologis, rasa aman, penghargaan, aktualisasi diri, dukungan pimpinan
Disiplin Kerja (X3)	Disiplin Kerja merujuk pada tingkat kepatuhan dan kerelaan sumber daya manusia dalam mematuhi ketentuan, prosedur, dan norma yang berlaku di lingkungan perusahaan	Ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab kerja, penggunaan fasilitas kerja
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai indikator yang menunjukkan tingkat keberhasilan organisasi dalam memanfaatkan sumber daya secara efisien dan efektif. Konsep ini tercermin melalui rasio antara output yang dihasilkan dengan input yang digunakan selama proses pelaksanaan pekerjaan, sehingga menggambarkan seberapa optimal kinerja yang dicapai	Kemampuan kerja, peningkatan hasil, semangat kerja, mutu kerja, efisiensi

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Instrumen

Uji Validitas

Validitas instrumen penelitian diuji menggunakan program SPSS versi 22 dengan metode korelasi Pearson (product-moment), di mana nilai korelasi tiap butir pertanyaan dibandingkan dengan nilai kritis (rtabel) pada tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 5\%$) dan derajat kebebasan $n-2$, yaitu $90-2$, sehingga diperoleh rtabel sebesar 0,207. Prosedur ini dilakukan dengan mengkorelasi skor masing-masing item dengan skor total instrumen. Kriteria penilaian yang diterapkan menyatakan bahwa apabila nilai rhitung setiap item lebih besar dari rtabel, maka item tersebut dianggap valid dan layak digunakan dalam pengumpulan data.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Pernyataan	Nilai Korelasi (rhitung)	rtabel	Pengujian	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	1	0.460	0,207	rhitung>rtabel	Valid
	2	0.523			Valid
	3	0.328			Valid
	4	0.529			Valid
	5	0.557			Valid
	6	0.384			Valid
	7	0.467			Valid
	8	0.532			Valid
	9	0.444			Valid
	10	0.353			Valid
	11	0.415			Valid
	12	0.412			Valid
Motivasi Kerja (X2)	1	0.654	0,207	rhitung>rtabel	Valid
	2	0.714			Valid
	3	0.676			Valid
	4	0.725			Valid
	5	0.662			Valid
	6	0.662			Valid
	7	0.716			Valid
	8	0.717			Valid
	9	0.617			Valid
	10	0.728			Valid
Disiplin Kerja (X3)	1	0.442	0,207	rhitung>rtabel	Valid
	2	0.610			Valid
	3	0.577			Valid
	4	0.487			Valid
	5	0.519			Valid
	6	0.464			Valid
	7	0.487			Valid
	8	0.433			Valid
	9	0.516			Valid
	10	0.634			Valid
	11	0.554			Valid
	12	0.319			Valid
	13	0.360			Valid
	14	0.335			Valid
Produktivitas Kerja (Y)	1	0.290	0,207	rhitung>rtabel	Valid
	2	0.354			Valid
	3	0.514			Valid
	4	0.373			Valid
	5	0.589			Valid

Variabel	Pernyataan	Nilai Korelasi (rhitung)	rtabel	Pengujian	Keterangan
	6	0.370			Valid
	7	0.444			Valid
	8	0.546			Valid
	9	0.444			Valid
	10	0.347			Valid

Sumber: Data primer yang sudah diolah, 2025.

Uji Reabilitas

Reliabilitas instrumen penelitian diuji menggunakan metode Cronbach's Alpha. Menurut Nurgiyantoro (2000), sebuah instrumen dikategorikan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha minimal mencapai 0,60, pandangan ini juga diperkuat oleh J. Supranto dan Andan Limakrisna (2013:149). Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing konstruk penelitian disajikan secara rinci pada tabel berikut, yang menunjukkan konsistensi internal instrumen dalam mengukur variabel yang diteliti:

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N Items	rstandar	Keterangan
Kepemimpinan	0,731	10	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,903	12		Reliabel
Disiplin Kerja	0,717	14		Reliabel
Produktivitas Kerja	0,653	10		Reliabel

Sumber: Data primer yang sudah diolah, 2025.

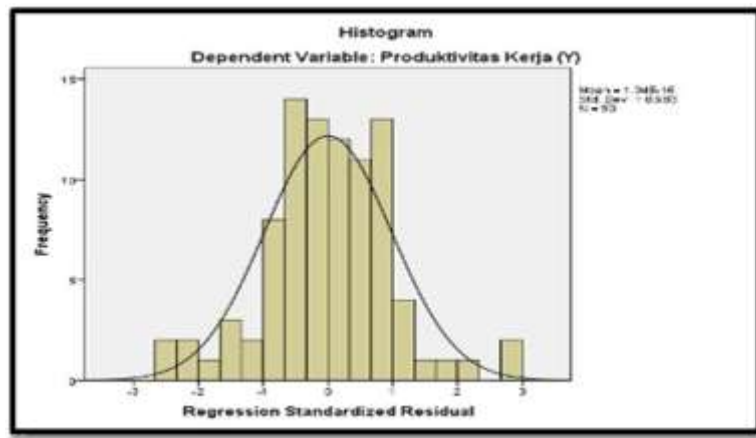
Berdasarkan bukti empiris dari tabel sebelumnya, nilai Cronbach's Alpha yang melampaui 0,60 mengkonfirmasi bahwa instrumen penelitian memiliki derajat keandalan yang tinggi. Keandalan ini penting karena menjamin bahwa data yang terkumpul bukanlah hasil kebetulan, melainkan cerminan yang stabil dari kondisi sesungguhnya di lapangan, sehingga temuan penelitian dapat dipertanggungjawabkan.

Uji Asumsi Klasik

Dalam analisis regresi, keakuratan hasil tidak datang dengan sendirinya; ia harus diuji melalui serangkaian pemeriksaan asumsi. Pemeriksaan ini menjadi fondasi yang memastikan bahwa setiap koefisien yang muncul tidak menyesatkan. Ketika semua prasyarat terpenuhi, peneliti dapat dengan percaya diri menjelaskan dinamika antarvariabel karena model telah terbebas dari cacat statistik yang dapat mengganggu interpretasi.

Uji Asumsi Normalitas – Grafik Histogram

Distribusi data dapat dianalogikan sebagai fondasi bangunan; semakin ideal bentuknya, semakin kokoh pula hasil analisis yang diperoleh. Data dikatakan ideal jika pola sebarannya mengikuti kurva simetris yang lazim dalam teori probabilitas. Pemenuhan kriteria ini menjamin bahwa proses estimasi berjalan efisien dan seluruh simpulan statistik memiliki legitimasi ilmiah yang kuat.



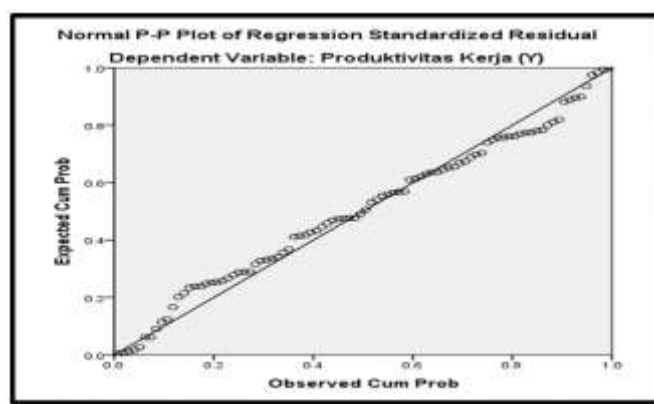
Gambar 1. Grafik Histogram

Hasil uji normalitas yang ditampilkan pada histogram menunjukkan bahwa seluruh data yang dianalisis berdistribusi normal. Hal ini terlihat dari pola data yang membentuk kurva lonceng terbalik, menyerupai distribusi normal klasik, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas pada model terpenuhi.

Uji Asumsi Normalitas - *Probability Plots (P-Plots)*

Salah satu fondasi utama sebelum melangkah lebih jauh ke dalam analisis regresi adalah memastikan bahwa asumsi klasik mengenai distribusi data terpenuhi. Dalam konteks ini, para peneliti kerap memanfaatkan Normal Probability Plot, atau yang lebih dikenal dengan istilah P-Plot, sebagai metode diagnostik visual. Prosedur ini dirancang untuk memverifikasi apakah galat (residual) yang dihasilkan dari model regresi mengikuti sebaran normal. Asumsi ini penting karena model prediktif yang robust mensyaratkan bahwa komponen error-nya memang benar-benar bersifat acak dan tidak bias. Perlu ditekankan bahwa fokus pengujian bukanlah pada tiap variabel prediktor secara individual, melainkan semata-mata pada galat (residual) dari model. Kondisi ideal yang diharapkan adalah terciptanya nilai residual yang berdistribusi normal. Untuk menilai hal tersebut, peneliti mengamati sebaran titik-titik yang tertera pada grafik hasil olahan perangkat lunak statistik. Pada plot probabilita normal, indikator utama yang diamati adalah perilaku titik-titik residual. Apabila titik-titik tersebut bergerak acak tanpa formasi tertentu dan konsisten menempel pada garis lurus imajiner yang membelah bidang dari pojok kiri bawah ke kanan atas, maka peneliti dapat menerima asumsi normalitas. Semakin rapat titik-titik itu merapat ke garis referensi, semakin meyakinkan bukti bahwa residual telah memenuhi kriteria distribusi ideal. Verifikasi atas kenormalan galat ini merupakan langkah krusial yang mutlak dilaksanakan sebelum interpretasi model regresi linear dilakukan, guna menjamin validitas inferensi yang ditarik dari data penelitian:

- Apabila seluruh titik-titik pada grafik cenderung berhimpit dan mengikuti alur garis diagonal, hal ini mengindikasikan bahwa residual model regresi telah memenuhi asumsi distribusi normal.
- Sebaliknya, jika titik-titik tersebut menjauh dari garis referensi atau tersebar tanpa pola yang mengikuti diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa residual tidak berdistribusi normal.



Gambar 2. Grafik Probability Plot

Proses inspeksi visual terhadap grafik P-Plot memperlihatkan pola sebaran yang teratur. Seluruh titik data yang terpetakan konsisten berada dalam trayektori garis lurus dari sudut kiri bawah hingga kanan atas. Kesesuaian pola sebaran dengan garis referensi tersebut mengindikasikan tidak terjadinya penyimpangan distribusi pada komponen galat. Dengan terpenuhinya kondisi ini, asumsi klasik mengenai distribusi normal dari sisaan (residual) telah dipenuhi, sehingga model regresi layak digunakan untuk tahap estimasi selanjutnya.

Uji Multikolinieritas

Untuk memastikan tidak adanya tumpang tindih pengaruh antar-variabel eksogen, dilakukan pengujian terhadap tingkat kolinieritasnya. Indikator yang diamati adalah besaran tolerance dan VIF dari masing-masing konstruk independen. Jika seluruh prediktor menunjukkan VIF tidak lebih dari 10 dan nilai toleransi berada di atas 0,1, hal ini mengonfirmasi bahwa antar-variabel bebas tidak saling menjelaskan secara berlebihan. Konsekuensinya, estimasi koefisien regresi yang dihasilkan dapat dipertanggungjawabkan karena tidak mengandung bias akibat hubungan linier antar-sesama prediktor (Ghozali, 2013)

Tabel 9. Uji Multikolinieritas

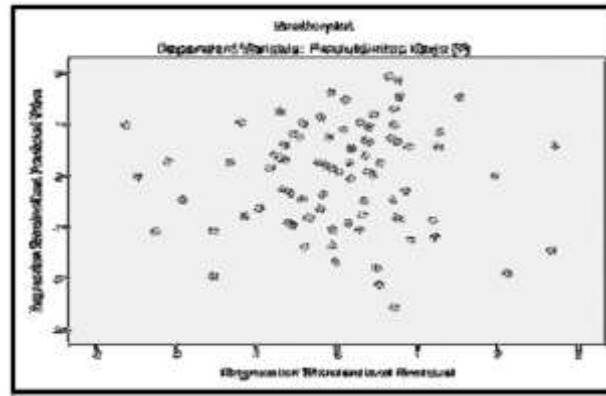
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan (X1)	.730	1.370
	Motivasi Kerja (X2)	.860	1.163
	Disiplin Kerja (X3)	.838	1.194

Sumber: Data primer yang sudah diolah, 2025.

Setelah dilakukan pengujian, seluruh prediktor yang dianalisis menunjukkan nilai VIF jauh di bawah ambang batas 10. Di sisi lain, angka tolerance yang dihasilkan juga melampaui ketentuan minimal 0,1. Kondisi ini mengonfirmasi bahwa tidak satu pun pasangan variabel independen yang memiliki korelasi melebihi 90%. Dengan demikian, model regresi yang diajukan terbukti bebas dari gangguan multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Asumsi penting lainnya yang harus dipenuhi dalam regresi adalah kestabilan varians residual di setiap tingkatan data. Idealnya, varians tersebut tidak berubah meskipun nilai prediksi bervariasi; kondisi stabil ini merepresentasikan model yang sehat. Sebaliknya, jika terjadi gejolak atau perubahan pola varians di sepanjang pengamatan, maka model dianggap mengalami gangguan yang dapat merusak ketepatan estimasi. Kualitas model regresi yang ideal mensyaratkan ketiadaan heteroskedastisitas agar estimasi parameter yang dihasilkan bersifat efisien dan tidak bias.



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan output Scatterplots, sebaran residual memperlihatkan karakteristik yang diharapkan. Seluruh observasi tersebar secara simetris mengelilingi titik 0 pada sumbu vertikal, tidak terkonsentrasi hanya di sisi positif atau negatif. Selain itu, tidak dijumpai pola tertentu seperti gelombang yang melebar lalu menyempit. Ketiadaan formasi sistematis ini menjadi bukti visual bahwa residual memiliki varians yang homogen. Dengan demikian, asumsi homoskedastisitas terpenuhi dan model layak diinterpretasi.

Analisa Deskriptif Variabel Penelitian

Statistika deskriptif berperan penting dalam menyajikan karakteristik mendasar dari suatu rangkaian data. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat memaparkan kondisi empiris variabel yang diamati secara sistematis dan terstruktur. Informasi yang dihasilkan mencakup ukuran pemusatan seperti rata-rata (mean), ukuran penyebaran seperti standar deviasi dan varians, serta nilai ekstrem berupa minimum, maksimum, dan rentang (range). Paparan ini memudahkan pembaca dalam memahami profil data sebelum analisis lebih lanjut dilakukan.

Tabel 10. Analisa Deskriptif Variabel Penelitian

		Statistics			
		Kepemimpinan	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Produktivitas
N	Valid	90	90	90	90
	Missing	0	0	0	0
Mean		61.51	63.64	59.39	60.73
Std. Error of Mean		.543	.661	.705	.560
Median		61.00	64.00	60.00	60.50
Mode		69	63	61	60
Std. Deviation		5.148	6.275	6.685	5.310
Variance		26.500	39.378	44.690	28.198
Skewness		-.213	-.816	-.270	.039
Std. Error of Skewness		.254	.254	.254	.254
Kurtosis		-.758	.542	-.339	-.631
Std. Error of Kurtosis		.503	.503	.503	.503
Range		20	30	31	23
Minimum		50	45	41	49
Maximum		70	75	72	72
Sum		5536	5728	5345	5466

Sumber: Data primer yang sudah diolah, 2025

Informasi mengenai karakteristik data penelitian telah dirangkum dan disajikan dalam tabel statistik deskriptif berikut. Paparan ini akan menguraikan gambaran umum tanggapan responden terhadap setiap indikator yang diamati:

1. Karakteristik Variabel Kepemimpinan Data empiris menunjukkan bahwa skor terendah yang

dicapai responden pada konstruk ini adalah 50, sementara skor tertinggi mencapai 70, sehingga menghasilkan rentang sebesar 20 poin. Akumulasi jawaban dari 90 partisipan menghasilkan total skor 5.536. Rata-rata respons berada pada angka 61,51% dengan simpangan baku 5,148. Angka ini mengindikasikan bahwa secara rata-rata, skor variabel kepemimpinan dapat meningkat hingga +5,148 atau menurun hingga -5,148 dari nilai meannya.

2. Karakteristik Variabel Motivasi Kerja Pada variabel ini, partisipan memberikan penilaian terendah sebesar 45 dan tertinggi 75, dengan range mencapai 30 poin. Total keseluruhan skor dari 90 responden terakumulasi sebesar 5.728, menghasilkan mean 63,64%. Standar deviasi tercatat sebesar 6,275, yang berarti fluktuasi skor terhadap nilai pusatnya berada pada rentang kurang lebih 6,275 poin, baik ke arah positif maupun negatif.
3. Karakteristik Variabel Disiplin Kerja Distribusi jawaban pada variabel ini membentang dari nilai minimal 41 hingga maksimal 72, dengan selisih 31 poin. Seluruh responden menyumbangkan total skor 5.345, yang jika dirata-rata menghasilkan angka 59,39%. Tingkat penyebaran data yang diwakili standar deviasi sebesar 6,685 menunjukkan bahwa simpangan skor individual dari meannya berkisar pada angka tersebut, baik dalam bentuk peningkatan maupun penurunan.
4. Karakteristik Variabel Produktivitas Kerja Skor minimum yang diperoleh variabel terikat ini adalah 49, sedangkan skor maksimumnya mencapai 72, sehingga range-nya 23 poin. Akumulasi nilai dari 90 partisipan mencapai 5.466 dengan rerata 60,73%. Standar deviasi sebesar 5,310 mencerminkan bahwa secara rata-rata, skor produktivitas dapat berada 5,310 poin di atas atau di bawah nilai meannya.

C. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menjawab pertanyaan penelitian mengenai seberapa besar peran faktor-faktor tertentu dalam menjelaskan variasi produktivitas karyawan, digunakan analisis regresi linear berganda. Model ini tidak hanya mengukur besaran dampak masing-masing prediktor, tetapi juga meramalkan nilai outcome berdasarkan kombinasi linier dari prediktor tersebut. Tiga variabel yang diposisikan sebagai penjelas meliputi kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin. Hasil komputasi menggunakan SPSS 22 menghasilkan nilai parameter yang ditampilkan pada tabel di bawah:

Tabel 11. Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.071	5.374		1.316	.192
1 Kepemimpinan (X1)	.223	.085	.216	2.615	.011
Motivasi Kerja (X2)	.236	.065	.279	3.660	.000
Disiplin Kerja (X3)	.419	.061	.528	6.827	.000

Sumber: Data primer yang sudah diolah, 2025.

Proses kalkulasi statistik menghasilkan suatu bentuk hubungan matematis yang merepresentasikan pengaruh antarfenomena yang diteliti. Bentuk relasi ini dituangkan ke dalam persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7,071 + 0,223X_1 + 0,236X_2 + 0,419X_3$$

Uji Hipotesis

Tahapan berikutnya dalam analisis adalah menguji signifikansi kontribusi masing-masing prediktor terhadap kriteria yang ditetapkan. Prosedur tersebut diterapkan untuk memastikan apakah faktor kepemimpinan, dorongan kerja, serta kepatuhan terhadap aturan kerja secara kuantitatif dapat dibuktikan memiliki kontribusi nyata terhadap tingkat produktivitas pegawai pada objek penelitian. Seluruh proses komputasi dilakukan dengan memanfaatkan perangkat lunak statistik versi 22, dan hasilnya dipaparkan sebagai berikut:

Uji Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi berperan sebagai indikator statistik yang mencerminkan erat tidaknya hubungan linier antar-variabel, sekaligus menunjukkan arah asosiasi yang terbentuk. Untuk memaknai besaran koefisien yang diperoleh, peneliti merujuk pada kriteria yang dikemukakan Sugiyono (2014:184). Pedoman tersebut menjadi acuan dalam mengkategorikan kekuatan hubungan, apakah tergolong lemah, sedang, atau kuat:

Tabel 12. Uji Koefisien Korelasi (R)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 ^a	.570	.555	3.543

Sumber: Data primer yang sudah diolah, 2025.

Tabel 4.16 menyajikan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,755. Besaran ini mengindikasikan bahwa hubungan simultan antara ketiga prediktor dengan kriteria berada pada kategori kuat. Dengan demikian, secara simultan ketiga faktor tersebut menunjukkan keterkaitan yang kuat dengan perubahan tingkat produktivitas tenaga kerja pada objek penelitian, sehingga variasi capaian kerja yang terjadi dapat dijelaskan melalui kontribusi kolektif dari unsur-unsur tersebut.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi ketiga prediktor secara simultan dalam menjelaskan variasi pada variabel kriteria, digunakan koefisien determinasi. Statistik ini diperoleh dari hasil komputasi SPSS 22 sebagaimana tercantum dalam tabel. Nilai determinasi dihitung berdasarkan koefisien korelasi yang telah ditemukan sebelumnya, yang secara matematis dirumuskan sebagai berikut:

$$KD = (r)^2 \times 100 = (0,755)^2 \times 100 = 57\%$$

Hasil estimasi statistik mengungkapkan bahwa ketiga faktor yang diamati secara bersama-sama mampu menjelaskan lebih dari separuh dinamika yang terjadi pada variabel terikat. Tepatnya, 57% perubahan pada indikator kinerja di lokasi penelitian dapat diatribusikan pada kombinasi elemen kepemimpinan, dorongan internal pegawai, serta keteguhan terhadap aturan. Sisanya, 43%, merupakan kontribusi dari beragam aspek lain yang tidak masuk dalam rancangan kajian ini.

Uji Signifikan Secara Parsial (Uji-t)

Langkah berikutnya dalam analisis adalah menguji signifikansi setiap prediktor secara individual. Dengan mempertimbangkan ukuran sampel sebanyak 90 responden dan melibatkan tiga faktor utama, diperoleh derajat kebebasan sebesar 87. Pada interval keyakinan 95%, batas kritis yang menjadi pembanding berada di angka 1,666. Apabila koefisien yang diperoleh dari perhitungan melampaui ambang batas ini, maka pengaruh prediktor tersebut dianggap nyata secara statistik. Sebaliknya, jika nilainya berada di bawah ambang, maka kontribusinya belum cukup kuat untuk dikatakan bermakna.

Tabel 13. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.071	5.374		1.316	.192
1 Kepemimpinan (X1)	.223	.085	.216	2.615	.011
Motivasi Kerja (X2)	.236	.065	.279	3.660	.000
Disiplin Kerja (X3)	.419	.061	.528	6.827	.000

Sumber: Data primer yang sudah diolah, 2025

Uji Signifikan (Uji F)

Setelah menguji pengaruh masing-masing variabel secara parsial, langkah berikutnya adalah mengevaluasi apakah ketiga faktor secara simultan memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas. Untuk keperluan tersebut, digunakan uji F dengan derajat kebebasan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 87$. Pada taraf signifikansi 5%, nilai F tabel yang menjadi patokan adalah 3,10. Proses pengolahan data dilakukan menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics versi 22. Seluruh hasil perhitungan selanjutnya disajikan pada tabel berikut sebagai dasar interpretasi dan pembahasan:

Tabel 14. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1429.902	3	476.634	37.965	.000 ^b
Residual	1079.698	86	12.555		
Total	2509.600	89			

Sumber: Data primer yang sudah diolah, 2025.

Uji simultan menghasilkan F hitung sebesar 37,965, sementara F tabel pada derajat kebebasan yang sesuai hanya 3,10. Berdasarkan kriteria pengujian, angka F yang diperoleh dari perhitungan ternyata melampaui nilai kritis dalam tabel. Tingkat probabilitas kesalahan yang tercatat, yakni 0,000, juga jauh lebih kecil dari ambang batas yang ditoleransi. Kedua indikator ini memberikan landasan kuat untuk menolak anggapan dasar bahwa tidak ada pengaruh simultan antar variabel. Kesimpulannya, kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin secara kolektif terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

4. CONCLUSION

Hasil penelitian memperkuat pemahaman bahwa produktivitas karyawan merupakan fungsi dari berbagai aspek non-teknis, terutama kepemimpinan yang efektif, dorongan motivasi yang tinggi, dan konsistensi disiplin kerja. Pengaruh signifikan dari ketiga variabel tersebut, mengindikasikan bahwa investasi dalam pengembangan kualitas manajerial dan penguatan budaya organisasi akan berdampak langsung pada peningkatan output karyawan. Secara manajerial, hasil penelitian ini mengimplikasikan bahwa perusahaan perlu memperkuat praktik kepemimpinan yang partisipatif dan suportif, meningkatkan sistem pemberian motivasi dan penghargaan, serta menegakkan disiplin kerja secara konsisten dan adil. Sinergi ketiga aspek tersebut dapat menjadi strategi efektif dalam mendorong peningkatan kinerja dan daya saing perusahaan. Penelitian ini memiliki sejumlah keterbatasan yang perlu dicermati. Pertama, cakupan objek terbatas pada satu cabang perusahaan, sehingga generalisasi temuan perlu dilakukan secara hati-hati. Kedua, jumlah responden yang dilibatkan relatif terbatas. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan memperluas cakupan pada beberapa cabang atau perusahaan sejenis. Selain itu, eksplorasi variabel lain seperti budaya organisasi, sistem kompensasi, atau kondisi lingkungan kerja dapat dipertimbangkan guna membangun model prediktif yang lebih utuh.

SARAN

Saran Buat Perusahaan: Kepemimpinan hendaknya ditingkatkan, pihak perusahaan perlu memperhatikan dari kepemimpinan yang berada saat ini terutama pada kemampuan mengendalikan bawahan. Dalam hal ini pimpinan hendaknya lebih piawai dalam mengendalikan karyawan yang sulit diatur. Motivasi kerja hendaknya ditingkatkan, pihak perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan harga diri. Dalam hal ini pimpinan atau perusahaan harus selalu memberikan hadiah bagi karyawannya yang berprestasi. Berdasarkan pengamatan dan hasil jawaban responden berkaitan dengan indikator keteladanan pimpinan. Diharapkan pimpinan atau pihak manajemen hendaknya memperhatikan kembali mengenai karyawan yang dapat melakukan tugas dengan baik sesuai keteladanan atau contoh dari pimpinan. Aspek terlemah dalam Produktivitas Kerja yaitu pada indikator mutu, Sebaiknya pimpinan memperhatikan agar karyawan berusaha memberikan hasil kerja yang terbaik dan berkualitas. Sehingga dengan karyawan yang selalu bersedia berusaha

memberikan hasil kerja yang terbaik akan berdampak pada kuantitas dan kualitas kerja yang di targetkat oleh pihak perusahaan.

Saran Buat Peneliti Selanjutnya: Penelitian selanjutnya hendaknya mempertimbangkan eksplorasi faktor-faktor prediktor lainnya yang belum diakomodasi dalam studi ini. Dengan menambahkan konstruk seperti budaya organisasi, kompensasi, atau lingkungan kerja, diharapkan pemahaman tentang variabel-variabel yang berkontribusi terhadap produktivitas dapat diperoleh secara lebih utuh.

REFERENCES

- Abdullah, M. (2022). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Amalia, R., & Setiawan, H. (2023). The influence of leadership style and work motivation on employee performance in service companies. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 25(1), 45–56.
- Arifin, Z., & Lestari, D. (2022). Work discipline and its impact on employee productivity. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 18(2), 101–110.
- Firmansyah, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Gunawan, I., & Prasetyo, A. (2024). Leadership effectiveness and employee productivity in financial institutions. *International Journal of Business and Management Studies*, 6(1), 12–21.
- Hidayat, R., & Anwar, M. (2023). The role of work motivation in improving employee performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(3), 233–245.
- Kurniawan, A., & Sari, P. (2022). The effect of work discipline and organizational culture on performance. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 19(1), 67–78.
- Luthans, F., & Doh, J. (2022). *International Management: Culture, Strategy, and Behavior* (10th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Edisi Revisi). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyani, S., & Rahman, T. (2024). Transformational leadership and employee productivity: Evidence from Indonesian companies. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 27(2), 145–158.
- Nasution, H., & Putri, Y. (2023). The effect of motivation and discipline on employee performance in the insurance sector. *Jurnal Riset Manajemen*, 10(2), 89–102.
- Ningsih, W., & Hartono, B. (2022). The mediating role of job satisfaction on leadership and performance. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 15(3), 210–223.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiawan, D., & Kadir, A. (2024). Work motivation as a determinant of employee productivity. *International Journal of Economics and Management Research*, 5(1), 33–42.
- Sinambela, L. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, E., & Yuliana, R. (2023). The impact of discipline and leadership on employee performance. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 14(2), 120–132.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Edisi Terbaru). Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Widodo, T., & Pramono, J. (2024). Leadership, motivation, and productivity: Empirical study in service industry. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 12(1), 55–68.