

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor BPJS Kesehatan Cabang Soppeng

Asmini, Mastuti & Nanna Amriana

Universitas Lamappapoleonro, Sulawesi Selatan

Email: asmini@unipol.ac.id, mastuti@unipol.ac.id, nanna@unipol.ac.id

Abstract

The formulation of the problem in this study is whether leadership style has a positive and significant effect on employee performance at the Soppeng BPJS Health Branch Office, while the purpose of this study is to determine the impact of leadership style on employee performance at the Soppeng BPJS Health Branch Office. This research was conducted at the BPJS Health Office on Jl. Pakkanrebeti Kec. Lalabata, Soppeng Regency, the population in this study were all employees at the Soppeng BPJS Health Branch Office, namely 31 people. A simple linear regression analysis was used to determine whether leadership style affects employee performance at the Soppeng BPJS Health Branch Office. From the results of the simple regression analysis, it can be concluded that leadership style affects employee performance at the Soppeng BPJS Health Branch Office. Therefore, the following suggestions can be given For the Soppeng BPJS Health Branch. This study found that leadership style predicts employee performance at the Soppeng BPJS Health Branch Office, which has a significant influence. For further researchers, adding other variables that may be predictors that influence employee performance variables, such as communication factors, culture, or the employee's personality, is recommended. In addition, the research object can be tested with other service company sectors, such as financial services.

Keywords leadership style, employee performance.

1. Pendahuluan

Unsur penting dalam keberlangsungan suatu organisasi adalah manusia. Manusia adalah aset terpenting dalam setiap organisasi, dan keberagaman individu dalam organisasi dapat menjadi sumber kekuatan jika dikelola dengan baik. Dalam dunia yang semakin kompleks dan beragam, organisasi yang mampu mengelola keanekaragaman individu dengan baik akan lebih mungkin mencapai keberhasilan jangka panjang. Menghormati dan memanfaatkan keberagaman sebagai kekuatan adalah salah satu kunci keberhasilan dalam membangun budaya organisasi yang kuat dan berkelanjutan. peran pemimpin dalam menggerakkan dan menyelaraskan individu-individu dalam organisasi sangat penting. Seorang pemimpin memiliki tanggung jawab yang krusial dalam mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan adalah kegiatan atau seni mempengaruhi perilaku orang lain, baik secara individual maupun dalam kelompok. Ini melibatkan kemampuan seseorang untuk menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan orang lain menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. kepemimpinan tidak harus selalu dibatasi oleh aturan-aturan atau tata krama birokrasi. Meskipun aturan dan struktur organisasi penting untuk menjaga keteraturan dan stabilitas dalam suatu organisasi, kepemimpinan yang efektif seringkali melibatkan elemen-

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

elemen kreatif, adaptif, dan inovatif. Sondang P. Siagian (2013 : 36), seorang ahli dalam bidang manajemen dan kepemimpinan, menekankan pentingnya pengakuan terhadap kepemimpinan alamiah ini. Kepemimpinan bukan hanya tentang posisi atau kekuasaan, tetapi juga tentang kemampuan untuk menginspirasi, memotivasi, dan membimbing orang lain menuju pencapaian tujuan. Dalam banyak situasi, pemimpin alamiah dapat memiliki dampak yang signifikan dan positif. Tujuan suatu organisasi seringkali dicapai melalui cara dan pelaksanaan yang ditentukan oleh pemimpin atau atasan. Peran pemimpin dalam mengarahkan, mengkoordinasi, dan memotivasi anggotanya sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan yang kurang memperhatikan nasib dan kepentingan anggota timnya dapat berdampak negatif pada produktivitas kerja dan iklim organisasi secara keseluruhan. Sebuah kepemimpinan yang tidak peduli terhadap kesejahteraan, perkembangan, dan kebutuhan anggota tim dapat mengurangi motivasi, meningkatkan tingkat stres, dan memicu tingkat perputaran karyawan yang tinggi. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang efektif harus memperhatikan dan mempengaruhi sikap, tindakan, dan perilaku anggota tim untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Ranupandojo (2012:224) Gaya kepemimpinan yang efektif bertujuan untuk menyatukan tujuan individu atau kelompok dengan tujuan organisasi, dan ini mencerminkan pentingnya pengelolaan hubungan antara manusia dalam struktur organisasi. Menurut Handoko (2013:5) pengakuan terhadap pentingnya sumber daya manusia atau tenaga kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting. Sumber daya manusia adalah unsur yang vital dan kunci untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat diukur dari segi kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan atau individu dalam menjalankan tugas yang sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja mencerminkan sejauh mana individu memenuhi harapan dan standar yang telah ditetapkan dalam pekerjaannya. Kinerja karyawan sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi atau divisi dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan adalah salah satu faktor kunci dalam kesuksesan organisasi. Pada Kantor BPJS Kesehatan Cabang Soppeng sangat dibutuhkan kinerja karyawan yang baik, agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Maka dari itu peran seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam menciptakan kinerja karyawan yang efektif di divisi atau timnya. Pemimpin memiliki peran kunci dalam memotivasi, membimbing, dan mengarahkan karyawan menuju pencapaian tujuan organisasi.

Dalam hal ini pemimpin pada BPJS Kesehatan Cabang Soppeng adalah seorang pemimpin yang bertanggung jawab terhadap keberhasilan para karyawannya. Kinerja sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi adalah prestasi kerja yang mencakup hasil kerja (output) baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja diukur berdasarkan pencapaian yang telah dicapai oleh individu atau tim selama periode waktu tertentu dalam menjalankan tugas mereka sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada mereka. Kualitas dan kuantitas hasil kerja tersebut menjadi indikator penting dalam menilai sejauh mana individu atau tim telah berhasil dalam mencapai tujuan mereka dan berkontribusi pada kesuksesan organisasi.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti, maka ditemukan beberapa permasalahan pada Kantor BPJS Kesehatan Cabang Soppeng diantaranya masih banyak karyawan yang

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

datang terlambat ke kantor, pekerjaan kantor yang tidak diselesaikan tepat waktu dan kurangnya kedisiplinan karyawan dalam menaati aturan pada Kantor BPJS Kesehatan Cabang Soppeng. Hal ini terlihat dari masih banyaknya karyawan yang berada di luar kantor pada saat jam kerja dan beberapa karyawan yang tidak langsung berkeja pada saat jam istirahat selesai. Selain permasalahan tersebut banyak yang berpendapat bahwa kurangnya kinerja karyawan tersebut juga disebabkan karena gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh Kepala BPJS Kesehatan Cabang Soppeng yang dinilai kurang dalam mengarahkan tugas para karyawan sehingga koordinasi pekerjaan yang bersifat tim berjalan sangat lambat. Berdasarkan hal tersebut di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPJS Kesehatan Cabang Soppeng.

2. Tinjauan Literatur

2.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi dan memberikan contoh kepada orang lain dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran, terutama dalam konteks organisasi atau kelompok. Pemimpin adalah individu yang memegang peran atau posisi kunci dalam mengarahkan dan mengkoordinasikan aktivitas kelompok untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kepemimpinan mencakup berbagai aspek, termasuk kemampuan untuk memotivasi, menginspirasi, dan membimbing orang-orang dalam mencapai tujuan bersama. Pemimpin yang efektif harus mampu berkomunikasi dengan baik, merumuskan visi yang jelas, dan memimpin dengan contoh yang baik. Kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan, mengelola konflik, dan memahami kebutuhan dan harapan anggota kelompok juga merupakan bagian penting dari kepemimpinan yang efektif.

Kepemimpinan adalah proses sosial di mana seorang pemimpin memengaruhi dan membimbing anggotanya atau bawahan untuk berpartisipasi secara sukarela dalam mencapai tujuan organisasi atau kelompok. (Nanjundeswaraswamy & Swamy, 2014). Kepemimpinan yang efektif melibatkan kombinasi keterampilan interpersonal, kemampuan komunikasi, pemahaman visi, dan kemampuan untuk memotivasi anggota kelompok. Ini merupakan elemen penting dalam kesuksesan organisasi dan pengelolaan sumber daya manusia.

Menurut Sudarwan Danim (2010: 6) mengatakan bahwa Kepemimpinan melibatkan tindakan individu atau kelompok yang bertujuan untuk mengoordinasikan dan memberikan arahan kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam suatu wadah atau organisasi tertentu. Tujuannya adalah mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kepemimpinan adalah peran yang penting dalam dunia organisasi, karena pemimpin memainkan peran kunci dalam memandu, memotivasi, dan mengarahkan anggota organisasi menuju pencapaian tujuan bersama. Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan yang produktif dan menginspirasi individu atau kelompok untuk bekerja menuju kesuksesan.

Menurut Thoha (2013), Kepemimpinan adalah kegiatan yang melibatkan pengaruh terhadap perilaku orang lain, baik secara individu maupun dalam kelompok. Ini adalah seni mempengaruhi perilaku manusia untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan yang efektif

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

memerlukan keterampilan komunikasi yang baik, kemampuan untuk memahami kebutuhan dan harapan orang lain, dan kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi mereka. Kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain adalah aspek kunci dari kepemimpinan yang sukses, terlepas dari lingkungan atau situasi tertentu.

2.2 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merujuk pada cara atau pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam melaksanakan fungsi kepemimpinan. Gaya kepemimpinan mencakup serangkaian kemampuan, perilaku, dan tindakan yang dimiliki oleh pemimpin untuk mempengaruhi dan membimbing anggota tim atau organisasi dalam mencapai tujuan. Menurut Hasibuan, (2013) Gaya kepemimpinan adalah pendekatan atau cara seorang pemimpin berperilaku, berkomunikasi, dan berinteraksi dengan orang lain dalam upaya mempengaruhi dan membimbing mereka untuk mencapai tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan dapat sangat bervariasi dan dapat didasarkan pada berbagai faktor, seperti motivasi, kekuasaan, atau orientasi terhadap tugas atau individu. Ini mencerminkan pendekatan pemimpin dalam berinteraksi dengan anggota tim atau organisasi. Pemimpin yang efektif sering kali memiliki fleksibilitas dalam menggunakan berbagai gaya kepemimpinan sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan yang dihadapi dalam berbagai konteks.

Menurut Wibowo (2015), Gaya kepemimpinan mencakup serangkaian proses dan tindakan yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi anggota kelompok atau organisasi dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin adalah individu yang memegang peran utama dalam kelompok atau organisasi dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap orang lain. Peran pemimpin dalam organisasi sangat penting, karena mereka bertanggung jawab untuk memberikan arah, motivasi, dan bimbingan kepada anggota tim atau organisasi agar mereka dapat bekerja bersama mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin juga berperan dalam mengelola konflik, membuat keputusan strategis, dan memfasilitasi komunikasi yang efektif dalam organisasi. Pemimpin dapat menggunakan berbagai gaya kepemimpinan sesuai dengan kebutuhan dan situasi. Penting bagi pemimpin untuk memiliki pemahaman yang kuat tentang anggota tim mereka, tujuan organisasi, dan konteks kerja untuk menjadi pemimpin yang efektif. Dengan demikian, mereka dapat memanfaatkan gaya kepemimpinan yang sesuai untuk mencapai hasil yang diinginkan dan memotivasi anggota tim.

Menurut Hersey & Blanchard (Widowo, 2015) menjelaskan bahwa terdapat empat gaya kepemimpinan, yaitu :

- a. "Telling" (menjelaskan) adalah salah satu dari empat tingkat kepemimpinan dalam model kepemimpinan situasional Hersey-Blanchard. Dalam model ini, pemimpin memiliki peran yang dominan dalam memberikan arahan dan petunjuk yang sangat rinci kepada anggota tim atau pengikutnya. Pemimpin yang menggunakan gaya "Telling" memiliki peran yang kuat dalam pengambilan keputusan dan memberikan instruksi yang jelas kepada anggota tim tentang apa yang harus dilakukan, bagaimana melakukannya, di mana melakukannya, dan kapan melakukannya.

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

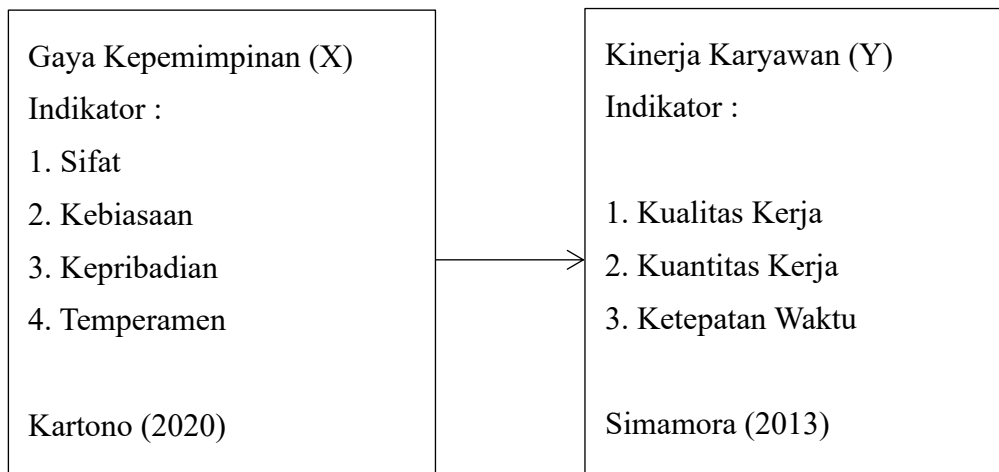
Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

- b. "Selling" (menyediakan) adalah salah satu dari empat tingkat kepemimpinan dalam model kepemimpinan situasional Hersey-Blanchard. Dalam model ini, pemimpin memberikan instruksi yang terstruktur dan supportif kepada anggota tim atau pengikutnya. Pemimpin yang menggunakan gaya "Selling" masih memiliki peran yang kuat dalam pengambilan keputusan dan memberikan arahan, tetapi mereka juga berfokus pada memberikan dukungan dan menjelaskan alasan di balik instruksi mereka.
- c. "Participate" (memberikan partisipasi) adalah salah satu dari empat tingkat kepemimpinan dalam model kepemimpinan situasional Hersey-Blanchard. Dalam model ini, pemimpin dan anggota tim terlibat dalam pengambilan keputusan bersama tentang cara terbaik untuk menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas tinggi. Gaya ini lebih berfokus pada keterlibatan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan dan memberikan ruang bagi mereka untuk berkontribusi dengan ide-ide mereka.
- d. "Delegating" (mendelegasi) adalah salah satu dari empat tingkat kepemimpinan dalam model kepemimpinan situasional Hersey-Blanchard. Dalam model ini, pemimpin memberikan delegasi secara khusus kepada individu atau kelompok kerja karyawan. Gaya "Delegating" melibatkan pemberian tanggung jawab dan otonomi yang tinggi kepada anggota tim atau pengikutnya dalam mengelola pekerjaan dan membuat keputusan.

Gambar 1. Kerangka Pikir



3. Metode Penelitian

Jenis Penelitian. Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan maka penelitian yang dilakukan termasuk jenis explanatory research dengan metode kuantitatif. explanatory research adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel. Tujuannya adalah untuk menginvestigasi mengapa suatu peristiwa atau fenomena tertentu terjadi dan bagaimana satu variabel memengaruhi atau menjelaskan perubahan pada variabel lain. Penelitian eksplanatori bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang faktor-faktor mendasar yang memengaruhi pola atau perilaku yang

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

diamati. Penelitian ini dilakukan pada SMKN 4 Soppeng yang beralamat di Jalan Kayangan Lr. Teratai No. 121, Kelurahan Botto, Kacamatan Lalabata, Kabupaten Soppeng. Waktu penelitian dilaksanakan kurang lebih 2 bulan.

Populasi dalam penelitian ini adalah segenap guru yang mengajar di SMKN 4 Soppeng dimana jumlah guru di sekolah tersebut sebanyak 64 guru. Menurut Sugiyono (2008) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam menentukan populasi dalam penelitian ini, penulis menggunakan rumusan Arikunto (2006:104) jika jumlah populasi penelitian kurang dari 100 maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan. Oleh karenanya dalam penelitian ini 64 guru di SMK N 4 Soppeng menjadi sampel dalam penelitian ini.

Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, studi pustaka dan kuesioner. Wawancara adalah salah satu metode yang umum digunakan dalam penelitian untuk mendapatkan informasi langsung dari responden melalui pertanyaan dan jawaban. Dalam wawancara, interaksi tanya jawab cenderung berlangsung satu arah, yaitu dari peneliti ke responden. Wawancara juga dilakukan dengan pendekatan sistematis, di mana pertanyaan yang diajukan dirancang dengan tujuan penelitian tertentu. Studi Pustaka merupakan pendekatan yang melibatkan pencarian, penelaahan, dan analisis terhadap sumber-sumber tertulis seperti buku, jurnal ilmiah, penelitian sebelumnya, dan sumber-sumber lain yang relevan dengan topik penelitian. Kuesioner adalah salah satu metode pengumpulan data yang umum digunakan dalam penelitian. Data diambil melalui respons yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner, Skala Likert biasanya terdiri dari pernyataan atau pertanyaan yang diikuti oleh sejumlah opsi jawaban yang mencerminkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap pernyataan tersebut. Opsi jawaban dalam Skala Likert umumnya diberi skala dengan angka atau kata-kata yang mencakup rentang persepsi dari positif hingga negatif. Contoh opsi jawaban Skala Likert dengan 5 angka, seperti yang Anda sebutkan: Sangat Setuju (5), Setuju (4), Netral (3), Tidak Setuju (2) dan Sangat Tidak Setuju (1).

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah Data primer diperoleh langsung dari sumber aslinya, tanpa melalui interpretasi atau pengolahan oleh pihak lain. Ini memastikan keaslian dan akurasi data. Data primer melibatkan pengamatan atau pencatatan langsung terhadap fenomena yang sedang dipelajari. Ini bisa berupa pengamatan visual, pengukuran, atau pengumpulan respons langsung dari responden. Data sekunder adalah Data sekunder berasal dari sumber yang telah ada dan dikumpulkan oleh pihak lain sebelumnya. Peneliti tidak terlibat dalam proses pengumpulan data tersebut. Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai jenis bahan pustaka, termasuk buku, jurnal-jurnal ilmiah, laporan penelitian, dokumen resmi, dan sumber-sumber lain yang relevan.

Teknik Analisis Data yaitu kualitatif dan kuantitatif. Analisis kualitatif adalah metode analisis yang lebih bersifat deskriptif dan interpretatif, dan tidak melibatkan penggunaan model matematika, statistik, atau ekonometrik seperti dalam analisis kuantitatif. Analisis kualitatif memiliki peran yang penting dalam penelitian, terutama dalam menggali pemahaman mendalam tentang fenomena sosial, budaya, atau perilaku manusia. Pendekatan ini

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi dan menjelaskan aspek-aspek yang lebih kompleks dan sulit diukur dalam bentuk angka statistik. (Iqbal Hasan, 2002). Analisis kuantitatif adalah pendekatan analisis yang melibatkan penggunaan alat-alat analisis berbasis kuantitatif, seperti model matematika, statistik, dan ekonometrik, untuk mengolah data dan menghasilkan temuan dalam bentuk angka-angka. Analisis kuantitatif memiliki kelebihan dalam menghasilkan data yang dapat diukur dan dapat dianalisis secara statistik, yang membantu dalam pengujian hipotesis dan penarikan kesimpulan yang lebih tegas. Pendekatan ini cocok untuk penelitian yang ingin mengidentifikasi hubungan sebab-akibat dan mengukur dampak numerik dari variabel-variabel tertentu. (Iqbal Hasan, 2002).

Analisis Regresi Linear Berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama mempengaruhi variabel terikat.

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

Dimana :

a = Konstanta

Y = Kinerja Guru

b₁ = Koefisien regresi supervisi pendidikan

b₂ = Koefisien regresi motivasi kerja

X₁ = Supervisi Pendidikan

X₂ = Motivasi Kerja

e = Standar error

4. Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Berganda

Table 1. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.381	3.950		3.214	.003
Gaya Kepemimpinan	.485	75.016	.774	3.727	.000

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 12,381 + 0,485 x$$

Berdasarkan persamaan tersebut diketahui bahwa sebagai berikut : Konstanta sebesar 12,381 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai bauran pemasaran maka nilai keputusan pembelian

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

sebesar 12,381. Koefisien regresi x sebesar 0,485 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai trust, maka nilai partisipasi bertambah sebesar 0,485

Berdasarkan analisis regresi linear sederhana diperoleh hasil bahwa terhadap pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPJS Kesehatan Cabang Soppeng. Hal ini menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan pada Kantor BPJS Kesehatan Cabang Soppeng yang menghasilkan pekerjaan tertentu ditentukan oleh bagaimana cara pemimpin berinteraksi di perusahaan tersebut. Hasil analisis tanggapan responden yang juga memperkuat hasil analisis diatas, pada variabel gaya kepemimpinan pada dimensi telling, atasan cenderung baik sebelum memberikan kegiatan kerja, menginstruksikan secara spesifik kepada karyawan, memberikan kegiatan kerja mengarahkan, mengawasi pekerjaan karyawan dan mengatakan pekerjaan apa yang diprioritaskan terlebih dahulu. Pada indikator selling, hasil penelitian menunjukkan bahwa pimpinan baik dalam menyerahkan pekerjaan kepada karyawan dengan menawarkan yang akan dikerjakan, memberikan support dalam melaksanakan kerja, dan memberikan dukungan kepada karyawan untuk semangat kerja. Pada indikator participate, hasil penelitian menunjukkan bahwa pimpinan tidak akan merasa kesulitan dengan mengikutsertakan karyawan yang sudah memiliki kemampuan yang tinggi, mempartisipasikan karyawan apabila ada halangan, dalam pengambilan keputusan selalu menyerahkan kepada karyawan untuk memutuskan, dan merasa senang apabila memiliki karyawan yang mempunyai kemampuan dan kemauan. Pada indikator delegating, hasil penelitian menunjukkan bahwa pimpinan menunjukkan sikap siap kerja yang tinggi, memiliki kematangan dalam berpikir, pimpinan mampu mengarahkan karyawan agar mampu menunjukkan kemampuan dan keahlian kerjanya, dan mendelegasikan wewenang pada karyawannya. Secara keseluruhan hasil tanggapan responden berada pada kategori baik baik yang artinya ketika gaya kepemimpinan pada Kantor BPJS Kesehatan Cabang Soppeng semakin ditingkatkan maka akan mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurjanah (2008), Pratama (2016), Khairizah, Noor & Suprpto (2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab V, maka disimpulkan temuan penelitian yang bersesuaian dengan tujuan penelitian. Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPJS Kesehatan Cabang Soppeng. Dari analisis data, diperoleh koefisien determinasi atau (R^2) dalam penelitian ini sebesar 0,596 atau 59,6%, artinya kinerja karyawan pada Kantor BPJS Kesehatan Cabang Soppeng dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan sebesar 59,6% dan sisanya 40,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam

Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa gaya kepemimpinan merupakan prediktor dari kinerja karyawan pada Kantor BPJS Kesehatan Cabang Soppeng yang memiliki pengaruh cukup besar, sehingga disarankan kepada pimpinan perusahaan dan direksi terkait untuk dapat meningkatkan aspek- aspek dalam gaya kepemimpinan seperti telling atau cara menginstruksikan,

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

selling atau cara menawarkan pekerjaan, participate atau cara pimpinan mengajak bawahan dalam berkontribusi di agenda/program kerja, dan delegating atau keefektifan pimpinan dalam menunjuk dan mengkoordinasi karyawan sesuai dengan keahliannya. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain yang mungkin dapat menjadi prediktor yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan seperti faktor komunikasi, budaya ataupun kepribadian karyawan itu sendiri. Selain itu objek penelitian dapat diujikan dengan sektor perusahaan jasa lainnya seperti jasa keuangan.

Referensi

- Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko. T. Hani. 2011. Manajemen. Edisi Kedua. Cetakan Keduapuluh Dua. Yogyakarta, BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. S. P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta, Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini. 2011. Pemimpin dan Kepemimpinan. Bandung: Rajawali Press Khairizah, Astria., Noor, I., & Suprpto, A. 2018. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol. 3, No. 7, Hal. 1268-1272
- Koopmans, L., Bernaards, C.M., Hildebrandt, V.H., Schaufeli, W.B., Henrica & Beek. 2011. Conceptual Frameworks of Individual Work Performance A Systematic Review. JOEM. Vol.53, No.8. Agustus, 856-866
- Mangkunegara, Anwar P. 2016. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung, Alfabeta
- Nanjundeswaraswamy & Swamy. 2014. Leadership Styles. Advances in Management. Vol.7, No.2, Februari, 57-62
- Nurjanah. 2008. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Biro Lingkup Departemen Pertanian). Tesis, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro
- Pratama, Tulus. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Morowali Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Katalogis. Vol.4, No.8, 54-61
- Pudjiyogyanti, Clara Rosa. 2010. Pengantar Ilmu Manajemen, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Rivai, Veithzal. 2013. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Steffen. 2015. Perilaku Organisasi. Jakarta: Prentice Hall Inc
- Sedarmayanti. 2013. Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Bandung, Mandar Maju.

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

- Siagian, Sondang P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta, Bumi Aksara.
- Sinambela. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta, PT Bumi Aksara. Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Thoha, Miftah. 2013. Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta: Rajawali Grafindo Persada.
- Wahyuningtyas, R. & Erianto, Lutfi Dwi. 2015. Pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja pegawai unit pelayanan jaringan pt. Pln (persero) bandung utara kotamadya bandung. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. 2(3).
- Widodo S. E. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta, Pustaka Pelajar.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)