

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPJS KESEHATAN PADANG**

*THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF BPJS KESEHATAN
PADANG*

Windy Afrima Yulia, Agussalim M.

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti

Email : windiafrima@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Padang secara parsial dan secara simultan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan riset lapangan dan riset pustaka. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel gaya kepemimpinan (X1) dan komitmen organisasi (X2) bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to determine the Effect of Leadership Style and Organizational Commitment on Employee Performance of BPJS Health Padang partially and simultaneously. Data collection methods used in this study are using field research and library research. Data analysis method in this research uses multiple linear regression. The results showed that the leadership style variable had a significant positive effect on employee performance. The organizational commitment variable has a significant effect on employee performance. The leadership style variable (X1) and organizational commitment (X2) together have a significant effect on employee performance (Y).

Keywords: Leadership Style, Organizational Commitment, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Suatu perusahaan yang sukses adalah perusahaan yang memiliki karyawan dengan kinerja terbaik untuk memajukan perusahaannya. Kinerja karyawan secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan didalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai, untuk mencapai atau mewujudkan tujuan tersebut setiap perusahaan harus pandai dalam memilih strategi, terutama adalah perencanaan sumber daya manusia yang pada intinya adalah terfokus pada langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen.

Gaya kepemimpinan merupakan cara pimpinan mempengaruhi orang lain atau karyawannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi oleh karyawan. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya. Kepemimpinan di suatu organisasi perlu mengembangkan staf dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi, sehingga pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinannya.

Fenomena kinerja yang terjadi pada pegawai suatu perusahaan tentu saja tidak terlepas dari gaya kepemimpinan pimpinan yang ada disana dan juga komitmen organisasi yang dilakukan. Mulai dari direktur utama hingga kepala bidang yang akan membimbing para staff untuk bekerja dengan maksimal. Bisa saja sudah terjadi miss komunikasi intern perusahaan sehingga informasi atau keluhan – keluhan yang sudah di beritahukan tidak disampaikan dengan baik. Akibatnya pelayanan yang diberikan karyawan tidak sesuai dengan target yang telah perusahaan buat. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang bisa mengayomi seluruh karyawannya untuk bersama – sama mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja yang baik tidak saja bersumber dari keefektifan dan keefisienan pemimpin dalam memimpin perusahaan. Kinerja yang baik bisa dipastikan juga berhubungan dengan komitmen organisasi pada masing – masing individu atau karyawan. Komitmen organisasi merupakan rasa kesetiaan dan rasa memiliki oleh seorang atau individu terhadap organisasi. Komitmen organisasi sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi.

Adanya komitmen terhadap organisasi akan membuat seseorang memiliki keterikatan emosional dengan organisasi sehingga individu tersebut melakukan identifikasi nilai maupun aktivitas organisasi, sehingga kuat identifikasi yang dilakukan, akan terjadi internalisasi nilai organisasi sehingga dirinya akan semakin terlibat dengan apa yang dilakukan oleh organisasi. Salah satu akibat dari proses tersebut akan terlihat dari kinerjanya. Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja karyawan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja optimal.

Salah satu perusahaan di Indonesia yang sangat membutuhkan karyawan dengan kinerja tinggi adalah BPJS Kesehatan. Pada saat mulai berlakunya UU no 24 tahun 2011 mengenai BPJS, dewan komisaris dan direksi PT. Askes (Persero) dan PT. Jamsostek (Persero) ditugasi oleh UU no 24 tahun 2011 mengenai BPJS untuk menyiapkan berbagai hal yang diperlukan untuk perjalanannya proses transformasi atau perubahan dari Persero menjadi BPJS dengan status badan hukum publik. Perubahan tersebut mencakup struktur, mekanisme kerja dan juga kultur kelembagaan. Begitu juga yang terjadi pada BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Kesehatan sendiri dicabang manapun. Pada penelitian ini BPJS Kesehatan cabang Padang adalah objek penelitian yang akan penulis gunakan.

BPJS Kesehatan termasuk BPJS Kesehatan Cabang Utama Padang merupakan BUMN yang ditugaskan khusus oleh pemerintah untuk menyelenggarakan jaminan pemeliharaan kesehatan bagi seluruh rakyat Indonesia, terutama untuk PNS, pensiunan PNS dan TNI/ Polri, veteran, perintis kemerdekaan beserta keluarganya, dan badan usaha lainnya maupun rakyat biasa. Sehubungan dengan visi BPJS Kesehatan tahun 2019 ini yang biasa disebut dengan Cakupan Semesta 2019, para karyawan dituntut untuk memiliki kinerja yang baik sehingga visi tersebut dapat tercapai serta pelayanan yang maksimal dapat diberikan kepada masyarakat.

Pada BPJS Kesehatan Cabang Padang terlihat kinerja karyawan yang belum maksimal dalam melayani masyarakat yang akan mendaftar BPJS Kesehatan. Hal ini terbukti dari hasil wawancara penulis dengan beberapa masyarakat yang sedang ada di Kantor BPJS Kesehatan Padang pada hari Senin tanggal 18 Februari 2019, penulis mewawancarai 30 orang masyarakat yang sedang antri untuk bisa menggunakan pelayanan di kantor BPJS Kesehatan Padang. Hasil wawancara ditemui ada beberapa masalah dominan yang sering dihadapi oleh BPJS Kesehatan cabang utama Padang ini yaitu kesalahan input data pada kantor BPJS kesehatan dimana masyarakat yang ingin berobat terkadang mengalami data yang tidak cocok dengan KK yang mereka miliki, sehingga masyarakat tersebut harus melapor terlebih dahulu ke kantor BPJS agar karyawan yang bertugas mengubah data tersebut agar menjadi benar dan sesuai KK yang menyebabkan terulurnya waktu untuk pengobatan pasien, terlebih untuk pasien kritis. Terlebih lagi pelayanan pada kantor BPJS yang cukup memakan waktu lama. Masyarakat yang membutuhkan pelayanan BPJS sangat ramai namun pelayanan di kantor BPJS Kesehatan terbilang lambat karena sistem kinerja yang lambat, loket yang sedikit dan jumlah antrian yang kurang terkontrol, sehingga masyarakat harus

menghabiskan waktu sehari-hari untuk mengurus permasalahan yang ada antara masyarakat itu sendiri dengan Pihak BPJS Kesehatan. Ada solusi dari Pihak BPJS Kesehatan yaitu mendaftar secara online namun masih banyak masyarakat yang belum bisa menggunakan fasilitas tersebut.

Dari permasalahan yang terjadi tentu saja kesalahan tidak hanya pada kinerja karyawan saja, namun ada faktor – faktor yang mempengaruhi sehingga kinerja karyawan tidak semaksimal yang diharapkan oleh masyarakat luas. Meningkatkan kinerja karyawan perusahaan perlu memperhatikan gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi perusahaan. Gaya kepemimpinan pimpinan dalam menyikapi kesalahan karyawan dalam bekerja agar kesalahan tidak terulang dan komitmen organisasi terhadap karyawan yang melakukan kesalahan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Defghi Salman, Catur (2014) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di *Commercial SBU* Ngurah Rai-Bali. ISSN : 2355-9357. Hasil penelitian yang dilakukan adalah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berikut dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Gustina Pane dan Fatmawati (2017) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. ISSN : 2339-0506. Hasil penelitian yang dilakukan adalah komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Padang”**.

METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah riset internet dan riset kepustakaan. Teknik Pengumpulan Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner. Jenis data adalah data kualitatif dengan sumber data primer. Populasi penelitian ini adalah karyawan BPJS Kesehatan Padang yang berjumlah 74 orang dengan metode total sampling. Uji Asumsi Klasik yang digunakan ada 3 (tiga) yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Metode Analisis Data yang digunakan adalah analisa regresi linear berganda dan koefisien determinasi. Metode Pengujian Hipotesis diuji dengan 2 cara yaitu uji t (parsial) dan uji F (simultan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	33	44.6	44.6	44.6
	Wanita	41	55.4	55.4	100.0
Total		74	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Data.

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa karyawan wanita lebih banyak dari pada karyawan pria, hal ini dikarenakan karyawan yang banyak dibutuhkan adalah bagian pelayanan prima terhadap masyarakat yang lebih potensial dilakukan oleh wanita.

Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

		Interval Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17 – 23 tahun	5	6.8	6.8	6.8
	24 – 30 tahun	23	31.1	31.1	37.8
	31 – 37 tahun	13	17.6	17.6	55.4
	38 – 44 tahun	13	17.6	17.6	73.0
	45 – 51 tahun	16	21.6	21.6	94.6
	> 51 tahun	4	5.4	5.4	100.0
Total		74	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Data.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden berusia 24 – 30 tahun dengan jumlah 23 orang atau sebesar 31.1 %. Dikarenakan sebagian besarkaryawan yang bekerja adalah karyawan dengan latar belakang pendidikan sarjana dan telah memiliki pengalaman kerja.

Deskripsi Responden Berdasarkan Penghasilan

		Interval Penghasilan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.000.000 - 3.000.000	22	29.7	29.7	29.7
	4.000.000 - 6.000.000	25	33.8	33.8	63.5
	7.000.000 - 9.000.000	19	25.7	25.7	89.2
	> 9.000.000	8	10.8	10.8	100.0
Total		74	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Data.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan berpenghasilan Rp 4.000.000,- hingga Rp 6.000.000,- dengan jumlah 25 orang atau sebesar 33.8%. Dikarenakan karyawan yang bekerja di BPJS Kesehatan telah memiliki latar pendidikan Sarjana.

Analisa Deskriptif

Analisa deskriptif digunakan untuk mengetahui nilai pada setiap item pertanyaan setiap variabel, deskripsi variabel dengan penjabarannya adalah sebagai berikut :

Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Karyawan	74	52	73	63.46	4.950
Gaya Kepemimpinan	74	27	43	37.00	3.277
Komitmen Organisasi	74	36	54	46.23	3.651
Valid N (listwise)	74				

Sumber : Hasil Olah Data.

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa nilai rata – rata paling rendah berada pada variabel Gaya Kepemimpinan dan paling tinggi berada pada variabel Kinerja Karyawan.

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Dengan mempergunakan bantuan dari *software* SPSS versi 24, maka pengujian validitas instrumen, dimana nilai validitas dapat dilihat pada kolom *CorecctedItem-Total Correlation*. Jika angka korelasi yang didapat lebih besar dari padaangka kritik ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka instrumen tersebut dinyatakan valid. Dalam penelitian ini angka kritik adalah $N = 74$ maka angka kritik untuk uji coba validitas dalam penelitian ini adalah 0,25.

a. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X_1)

Hasil uji validitas variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	32.89	8.125	.645	.736
X1_2	32.82	9.325	.406	.771
X1_3	32.88	8.684	.436	.767
X1_4	32.85	9.032	.435	.767
X1_5	32.95	8.655	.446	.766
X1_6	32.99	8.452	.449	.767
X1_7	32.86	8.201	.598	.743
X1_8	32.84	9.014	.405	.771
X1_9	32.92	8.952	.406	.771

Sumber : Hasil Olah Data.

Berdasarkan tabel diatas seluruh pertanyaan variabel gaya kepemimpinan dinyatakan valid dikarenakan seluruh nilai Correlation berada diatas nilai r tabel (0,25), dan seluruh item pernyataan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

b. Uji Validitas Komitmen Organisasi (X₂)

Hasil uji validitas variabel Komitmen Organisasi (X₂) dapat dilihat pada table sebagai berikut :

Hasil Uji Validitas pada Variabel Komitmen Organisasi(X₂)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2_1	42.03	10.657	.627	.767
X2_2	41.99	11.986	.299	.799
X2_3	41.99	11.055	.547	.776
X2_4	41.97	11.561	.392	.791
X2_5	42.09	11.402	.405	.790
X2_6	42.00	11.151	.527	.778
X2_7	42.05	10.463	.672	.762
X2_8	42.03	10.766	.564	.773
X2_9	42.05	11.230	.406	.791
X2_10	42.15	11.745	.325	.798
X2_11	41.95	11.586	.314	.801

Sumber : Hasil Olah Data.

Berdasarkan tabel diatas seluruh pertanyaan variabel komitmen organisasi dinyatakan valid dikarenakan seluruh nilai Correlation berada diatas nilai r tabel (0,25), dan seluruh item pernyataan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

c. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Hasil Uji Validitas pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y_1	59.16	21.261	.558	.830
Y_2	59.11	21.659	.460	.836
Y_3	59.22	22.007	.406	.839
Y_4	59.12	21.369	.581	.830
Y_5	59.32	21.619	.470	.835
Y_7	59.09	21.648	.437	.837
Y_8	59.15	22.567	.314	.844
Y_9	59.24	20.954	.507	.833
Y_10	59.43	21.947	.438	.837
Y_11	59.22	22.062	.395	.839
Y_12	59.12	21.533	.465	.836
Y_13	59.49	21.294	.473	.835
Y_14	59.14	21.488	.560	.831
Y_15	59.09	21.292	.504	.833

Sumber : Hasil Olah Data.

Berdasarkan tabel diatas seluruh pertanyaan variabel kinerja karyawan dinyatakan valid dikarenakan seluruh nilai Correlation berada diatas nilai r tabel (0,25), dan seluruh item pernyataan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Imam Ghazali (2016:16) mendefinisikan reliabilitas sebagai suatu instrumen yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Dengan menggunakan bantuan *software* SPSS maka koefisien *cronbach's alpha* merupakan uji reabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua. Secara umum suatu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* > 0,25. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Uji Reliabilitas

Variabel	CA	Item
X1	0,783	9
X2	0,800	11
Y	0,844	15

Sumber : Hasil Olah Data.

Dari penyajian tabel diatas, maka seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel, dimana hasil perhitungan uji reliabilitas yang masing-masing variabelnya menunjukkan *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,25. Hal ini berarti keseluruhan variabel dapat digunakan untuk pengolahan data lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yakni jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, nilai ini diambil pada hasil uji normalitas menggunakan SPSS versi 24.

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.76140242
Most Extreme Differences	Absolute	.049
	Positive	.048
	Negative	-.049
Test Statistic		.049
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber : Hasil Olah Data.

Dari tabel diatas didapatkan nilai residual sebesar 0,2 lebih besar dari 0,05 dari nilai sampel sebesar 74 yang berarti data yang sedang diuji berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas. Sebaliknya apabila VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada table berikut:

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	.899	1.113
	Komitmen Organisasi	.899	1.113

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data.

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah lolos dari uji multikolinearitas dikarenakan nilai VIF lebih kecil dari 10, yang berarti data yang digunakan tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila sig. Yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. Hasil uji heroskedastisitas ditunjukkan pada tabel berikut :

Hasil Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	1.119	.267
Gaya Kepemimpinan	-1.183	.241
Komitmen Organisasi	.680	.499

a. Dependent Variable: ABS_UT

Sumber : Hasil Olah Data.

Dari perhitungan yang terdapat pada table dapat diketahui bahwa seluruh variabel yang memenuhi syarat uji heteroskedastisitas yang memiliki nilai sig besar dari 0,05 yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisa Kuantitatif

1. Hasil Tingkat Capaian Responden

Seluruh indikator gaya kepemimpinan telah dalam kategori sangat baik dengan nilai TCR tertinggi berada pada gaya kepemimpinan otoriter. Seluruh indikator komitmen organisasi telah dalam kategori sangat baik dengan nilai TCR tertinggi berada pada komitmen afektif. Seluruh indikator kinerja karyawan telah dalam kategori sangat baik dengan nilai TCR tertinggi berada pada ketepatan penyelesaian tugas dan tingkat kehadiran.

2. Analisa Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah pengaruh secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk mengetahui arah pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berpengaruh positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan dari pengolahan data diadopsi dari tabel *coefficients* yang disajikan pada table berikut ini.

Coefficients

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.330	6.621		2.618	.011
Gaya Kepemimpinan	.738	.144	.489	5.139	.000
Komitmen Organisasi	.407	.129	.300	3.155	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data.

Dari tabel di atas dapat ditarik persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 17,330 + 0,738 X_1 + 0,407 X_2$$

- 1) Konstanta sebesar 17,330 secara matematis menyatakan bahwa jika nilai gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi sama dengan nol maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 17,330. Dengan kata lain nilai kinerja karyawan BPJS Kesehatan Padang tanpa gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi adalah sebesar 17,330.
 - 2) Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,738, berarti bahwa jika terjadi peningkatan variabel gaya kepemimpinan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan BPJS Kesehatan Padang akan meningkat sebesar 0,738 satuan. Koefisien bernilai positif artinya antara variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan berpengaruh positif. Kenaikan variabel gaya kepemimpinan berakibat kenaikan pada variabel kinerja karyawan.
 - 3) Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 0,407, berarti bahwa jika terjadi peningkatan variabel komitmen organisasi sebesar satu satuan maka kinerja karyawan BPJS Kesehatan Padang akan meningkat sebesar 0,407 satuan. Koefisien bernilai positif artinya antara variabel komitmen organisasi dan kinerja karyawan berpengaruh positif. Kenaikan variabel komitmen organisasi berakibat kenaikan pada variabel kinerja karyawan.
3. Analisa Determinasi

Analisa koefisien determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui persentasi sumbangan pengaruh variabel independen yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.650 ^a	.422	.406	3.814

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka *Adjusted R Square* sebesar 0,406 atau 40,6%, hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel independen gaya kepemimpinan (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) sebesar 0,406 atau 40,6 %. Sedangkan sisanya sebesar 59,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti kepuasan kerja, kompensasi, lingkungan kerja dan faktor lainnya.

Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara individual dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji t dari penelitian ini dapat disajikan pada tabel berikut ini.

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	2.618	.011
	Gaya Kepemimpinan	5.139	.000
	Komitmen Organisasi	3.155	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data.

Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$) dan t tabel pada signifikansi 0,05 uji dua arah dengan derajat kebebasan $df\ n-k-1 = 74-2-1 = 71$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel bebas) dengan nilai t tabel sebesar 1.99394

(lihat lampiran tabel). Hasil uji t dapat dilihat pada output SPSS dari tabel diatas diatas diketahui sebagai berikut :

- a. Nilai t hitung dari variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 5,139 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,99394. Sehingga t hitung > t tabel dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,000 < 0,05$ jadi H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Nilai t hitung dari variabel komitmen organisasi adalah sebesar 3,155 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,99394. Sehingga t hitung > t tabel dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,005 < 0,05$ jadi H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji F

Uji F dilakukan dengan melihat nilai F hitung dan nilai sig. Tabel ANOVA dari output SPSS. Hasil pengujian disajikan pada table berikut :

ANOVA

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	755.564	2	377.782	25.970	.000 ^b
Residual	1032.815	71	14.547		
Total	1788.378	73			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan

Sumber : Hasil Olah Data.

Dari tabel diatas diketahui nilai F hitung 25,970 yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,97 (lihat lampiran tabel) dan nilai sig yang dihasilkan dari perhitungan adalah 0,000 yang lebih kecil dari α yang digunakan sebesar 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan komitmen organisasi (X_2), secara simultan / bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Padang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, didapatkan variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Padang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa rekomendasi yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan atau pihak lain yang berkepentingan. Adapun saran yang diberikan, antara lain :

1. Bagi BPJS Kesehatan Padang

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan BPJS Kesehatan Padang masih sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam

mengayomi karyawannya dan komitmen organisasi yang dilakukan. Untuk gaya kepemimpinan untuk bisa lebih ditingkatkan gaya kepemimpinan yang digunakan saat ini agar kinerja karyawan bisa meningkat karena hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan komitmen organisasi yang telah diterapkan untuk bisa dipertahankan karena karyawan BPJS Kesehatan Padang telah mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Untuk itu diharapkan manajemen BPJS Kesehatan Padang lebih membimbing dan merangkul karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan agar tercipta keterikatan emosional sehingga komitmen organisasi bisa dijalankan dengan baik dan berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan.

2. Bagi akademik

Diharapkan penelitian saya ini bisa menjadi pertimbangan untuk akademik dalam meneliti faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti tentang kinerja karyawan untuk menambah variasi variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, dan objek yang di teliti diperluas tidak hanya di BPJS Kesehatan Padang.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Agussalim Manguluang, 2015. *Statistik Lanjutan*, Ekasakti Press, Padang.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Darmawan, D. 2013. *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Rosda.
- Donni Junni Priansa 2014, *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Penerbit Bandung: Alfabeta.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Fahmi, Irham. 2013. *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Gary Yukl, 2015. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Edisi Kelima, State Univ, State University of New York at Albany, PT Indeks, Jakarta, h. 4.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke X. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. N. 2014. *Dasar-dasar Ekonometrika*, Edisi Kelima. Mangunsong, R. C., penerjemah. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Harahap, Sofyan Syafri, 2015. *Analisa Kritis Atas Laporan Keuangan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

- Kaswan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Khaerul Umam. 2013. *Manajemen Perbankan Syariah*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Organizational behavioral*-Ed. 5. Boston: McGraw-Hill.
- Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin, 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi. 2015. *Akuntansi Biaya*, Edisi 5. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Nawawi, Ismail. 2013. *Budaya organisasi kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: PT. Fajar Iterpratama Mandiri.
- Ranupandoyo, Heidjrachman dan Husnan, Suad, 2006, *Manajemen Personalialia*, BPFE, Yogyakarta.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2014, *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, Stephen P & Mary Coulter. 2013. *Manajemen Jilid 1/ Stephen P Robbins dan Mary Coulter diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani*. Ed.10, Cet13-. Jakarta: Erlangga.
- Robbins SP, dan Judge. 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2014. *Reformasi Pelayanan Publik Teori, Kebijakan, dan Implementasi*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sutikno, Sobry M, 2014. *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan*, Edisi Pertama Lombok : Holistica.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal Rivai, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo persada, Bandung.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada