

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI BPJS KETENAGAKERJAAN
CABANG JAKARTA MAMPANG**

Disusun Oleh :

NAMA : LAILA WULANDARI OENDIARTO

NPM : 1833030214



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

PROGRAM DIPLOMA EMPAT/SARJANA TERAPAN

SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI

LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA

JAKARTA

TAHUN 2022

**POLITEKNIK SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
JAKARTA**

LEMBAR PERSETUJUAN

NAMA :LAILA WULANDARI OENDIARTO
NPM :1833030214
PRODI :MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA APARATUR (MSDMA)
JUDUL SKRIPSI :PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG
JAKARTA MAMPANG

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan
Pada, 17 November 2022

Pembimbing



(Yogi suwarno, S.ip, MA, Ph.D)

LEMBAR PENGESAHAN

Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Skripsi Sarjana Terapan Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Negara Lembaga Administrasi Negara di Jakarta pada 17 November 2022



Ketua merangkap anggota,

Rima Ranintya Yusuf

Rima Ranintya Yusuf, S.I.P, M.I.P

Sekretaris merangkap anggota

Faza Dhora Nailufar

Faza Dhora Nailufar, S.I.P, M.I.P

Anggota,

Yogi suwarno

Yogi suwarno, S.I.P, MA, Ph.D

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Laila Wulandari Oendiarto
NPM : 18330030214
Program Studi : MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA APARATUR (MSDMA)

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi yang telah saya buat ini dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terjadap Kinerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jakarta Mampang merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila dikemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di Politeknik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Jakarta, 17 November 2022

Penulis,



(Laila Wulandari Oendiarto)

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT, karena atas rahmat-Nya dan petunjukNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir shalawat serta salam semoga tercurah kepada teladan kita Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat dan kita sekalian.

Adapun tujuan dari penulisan tugas akhir ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat yang ditetapkan guna meraih kelulusan Diploma Empat Politeknik STIA LAN Jakarta. Penyelesaian tugas akhir ini dapat dilaksanakan dengan baik dengan adanya bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Nurliah Nurdin, S.Sos., M.A., selaku Direktur Politeknik STIA-LAN Jakarta
2. Dosen-dosen STIA-LAN Jakarta yang telah memberikan ilmu dan bimbingannya selama penulis belajar di STIA-LAN Jakarta
3. Ibu Ratna Karina selaku Penata Madya SDM di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jakarta Mampang (pembimbing Instansi) yang membimbing dan memberikan arahan selama penulis melaksanakan Tugas Akhir
4. Bapak Budi Fernando Tumanggor, SS.MBA selaku Ketua Prodi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur yang telah memberikan arahan untuk melaksanakan Tugas Akhir.
5. Bapak Yogi Suwarno, MA., Ph.D selaku pembimbing yang

telah memberikan arahan dan masukan selama pembuatan Tugas Akhir

6. Rekan-rekan mahasiswa Politeknik STIA-LAN Jakarta yang telah memberikan bantuan dan masukan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini

Penulis menyadari dengan segala kerendahan hati bahwa dalam penulisan Tugas Akhir ini masih banyak sekali kekurangan dan jauh dari sempurna, dan masih banyak kekurangan dalam hal materi dan pembahasannya maupun dalam segi penyusunannya. Oleh karena itu penulis akan sangat berterima kasih dan menghargai saran serta kritik yang bersifat membangun dari semua pihak guna pengembangan dan kemampuan penulis dimasa yang akan datang.

Jakarta, November 2022

Laila Wulandari Oendiarto

POLITEKNIK
STIA LAN
JAKARTA

ABSTRAK

Laila Wulandari Oendiarto, 1833030214

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di
BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jakarta Mampang

Skripsi, 94 Halaman.

Penelitian ini menguji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Jakarta Mampang. Dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan. Ada 2 hipotesis sebagai berikut: (1) Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jakarta Mampang; (2) Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jakarta Mampang. Penelitian ini dilakukan dengan mengambil populasi karyawan dengan sampel sebanyak 32 Karyawan yaitu seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jakarta Mampang kecuali Kepala Kantor Cabang (Pimpinan). Teknik sampling yang digunakan adalah sensus. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang diisi oleh responden untuk variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan menggunakan Skala Likert dengan skala kisaran 1 sampai 5. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel independen (Gaya Kepemimpinan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).

Kata Kunci : Pengaruh Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Laila Wulandari Oendiarto, 1833030214

The Influence of Leadership Style on Employee Performance at BPJS Ketenagakerjaan, Jakarta Mampang Branch

Thesis, 94 Pages.

This study examines the factors that affect the performance of BPJS Ketenagakerjaan employees at the Jakarta Mampang Branch Office. In this study, leadership style as an independent variable on employee performance. There are 2 hypotheses as follows: (1) There is no influence of leadership on the performance of employees of BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Mampang Branch; (2) There is an influence of leadership on the performance of employees of BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Mampang Branch. This research was conducted by taking a population of employees with a sample of 32 employees, namely all employees of BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Mampang Branch except the Head of the Branch Office (Pimpinan). The sampling technique used is census. Data were collected using a questionnaire filled out by respondents for the variables of leadership style and employee performance using a Likert Scale with a scale ranging from 1 to 5. The results of this study indicate that all independent variables (Leadership Style) have a significant effect on the dependent variable (Employee Performance).

Keywords: *Leadership Influence, Employee Performance*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PERMASALAHAN PENELITIAN	1
1.1 Latar Belakang Permasalahan	1
1.2 Pokok Permasalahan	10
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	11
BAB II KERANGKA TEORI	12
2.1 Tinjauan Teori	12

2.2 Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya	38
2.3 Penelitian Sebelumnya	43
2.4 Kerangka Berpikir	44
2.5 Hipotesis Penelitian	45
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	46
3.1. Metode Penelitian	46
3.2 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	46
3.3 Teknik Pengumpulan Data	47
3.4. Instrumen Penelitian	49
3.5. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data ...	50
BAB IV HASIL PENELITIAN	51
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	51
4.2 Deskripsi Data Penelitian	64
4.3 Uji Hipotesis dan Penelitian	83
4.4 Analisis Hasil Penelitian	85
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	88
5.1 Kesimpulan	88
5.2 Saran	89
DAFTAR PUSTAKA	92
LAMPIRAN-LAMPIRAN	95

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Nilai KPI Unit Kantor Cabang Kelas Madya DKI Jakarta	8
Tabel 1.2 Nilai KPI Unit Kantor Cabang Kelas Madya DKI Jakarta	8
Tabel 1.3 Profile BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jakarta Mampang.....	9
Tabel 2.1 Perbandingan Tujuan Utama dari Pengukuran Kinerja.....	24
Tabel 2.2 Tujuan Khusus Pengukuran Kinerja	25
Tabel 2.3 Definisi Operasional.....	39
Tabel 2.4 Penelitian Sebelumnya	42
Tabel 2.5 Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya.....	43
Tabel 3.1 Skala Jawaban dan Bobot Skor	48
Tabel 3.2 Bobot Nilai Setiap Pertanyaan	50
Tabel 3.3 Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X).....	54
Tabel 3.4 Validasi Variabel Kinerja Karyawan (Y) ..	55
Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Gaya Kepemimpinan	56

Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Karyawan	57
Tabel 4.1 Data Responden Menurut Jenis Kelamin ...	65
Tabel 4.2 Data Responden Menurut Usia	65
Tabel 4.3 Data Responden Menurut Lama Bekerja ...	66
Tabel 4.4 Analisis Deskriptif	68
Tabel 4.5 Uji Validitas Data.....	73
Tabel 4.6 Uji Reliabilitas	78
Tabel 4.7 Uji Multikolonieritas	80
Tabel 4.8 Analisis Regresi Linier.....	82
Tabel 4.9 Analisis Regresi Linier.....	85
Tabel 4.10 Uji t.....	88

**POLITEKNIK
STIA LAN
JAKARTA**

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	37
Gambar 2.2 Model Konsepsi	44
Gambar 4.1 Uji Normalitas Data Histogram dan Normal P – Plot	79
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas (<i>Scatterplot</i>).....	81

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB I

PERMASALAHAN PENELITIAN

1.1 Latar Belakang Permasalahan

Aset utama bagi perusahaan yang secara aktif merencanakan dan berpartisipasi dalam berbagai aktivitas internal adalah sumber daya manusianya. Sumber daya manusia mengandung pola pikir yang dapat diperkenalkan ke dalam pengaturan organisasi. Pola pikir tersebut meliputi pemikiran, sentimen, keinginan, status, dan latar belakang pendidikan. Keberhasilan suatu organisasi didukung oleh gaji dan peluang pengembangan karir yang ditawarkan kepada anggota organisasi, tidak seperti uang, peralatan, dan material, yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung pencapaian korporasi. Kemampuan manusia yang melakukan pekerjaan untuk memberikan hasil kerja berkualitas tinggi yang memenuhi kebutuhan perusahaan secara keseluruhan lebih penting daripada teknologi untuk pencapaian tujuan organisasi merupakan kontribusi dari kinerja karyawan.

Setiap karyawan memiliki tingkat kualifikasi yang berbeda dalam beberapa hal, oleh karena itu istilah "karyawan" menyiratkan sesuatu dengan sifat individu yang unik. Berdasarkan kinerja masing-masing karyawan, manajemen dapat mengukur kinerja. Kinerja adalah tindakan, bukan kejadian, oleh karena itu tindakan itu sendiri

terdiri dari banyak bagian yang berbeda dan bukan hasil langsung. Kinerja pada dasarnya adalah masalah individualitas karena setiap pekerja memiliki kapasitas yang unik untuk melakukan tugasnya.

Kinerja didasarkan pada bakat, usaha, dan kesempatan seseorang. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja adalah hasil dari upaya karyawan dalam jangka waktu tertentu, dan bahwa periode waktu ini adalah fokus evaluasi. Istilah "kinerja" berasal dari kata "kinerja kerja" atau "kinerja nyata", keduanya menunjukkan prestasi kerja. Kinerja mengacu pada kerja kualitatif dan kuantitatif seorang karyawan yang dihasilkan saat melaksanakan kewajibannya sesuai dengan yang telah didelegasikan kepadanya.

Kinerja pegawai salah satunya dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan pegawai. Kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggungjawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan (Sinambela Poltak, 2019:480)

Kinerja individu didefinisikan sebagai kemampuan individu Dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu, senada dengan pendapat tersebut, Stephen Robbins mengemukakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan criteria yang telah di tetapkan bersama (Robbins, dalam Sinambela Poltak, 2019:480)

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh

seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono, dalam Sinambela Poltak 2019:481)

Pengetahuan dan keterampilan manajemen kinerja sangat penting karena keberhasilan organisasi sebagian besar ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia, pemimpin, dan bawahannya. Penetapan tujuan dan perumusan tujuan adalah langkah pertama dalam manajemen kinerja. Tujuan organisasi dicapai dengan serangkaian tindakan, menggunakan semua sumber daya yang tersedia untuk mencapai titik awal perencanaan kinerja organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, sumber daya yang tepat termasuk manusia, modal dan sumber daya alam serta teknologi dan mekanisme kinerja dikembangkan. Variabel eksternal di luar kendali organisasi berdampak pada perencanaan kinerja. (Bernadin dan Russel, dalam Priansa, 2017:55) menyatakan bahwa “kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu”. Dan menyatakan bahwa ada enam kriteria utama kinerja yang dapat dinilai dari pegawai, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas, yaitu tingkat proses atau hasil dari suatu kegiatan yang sempurna, dengan kata lain melaksanakan kegiatan dengan cara ideal atau sesuai dengan tujuan

yang telah ditetapkan, atau dengan cara yang paling berkualitas;

2. Kuantitas, yaitu besaran yang dihasilkan dalam bentuk nilai uang, sejumlah unit atau kegiatan yang diselesaikan;
3. Ketepatan waktu, yaitu tingkat kegiatan diselesaikan, atau hasil yang diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditetapkan dan menggunakan waktu yang disediakan untuk kegiatan lain;
4. Efektivitas biaya, yaitu tingkatan penggunaan berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan, baik sumber daya manusia, sumber daya teknologi, sumber daya bahan baku, serta peralatan dan perlengkapan digunakan secara optimal untuk menghasilkan kinerja terbaik;
5. Kebutuhan pengawasan, yaitu keadaan yang menunjukkan seberapa jauh pegawai membutuhkan pengawasan untuk dapat memperoleh hasil yang diinginkan tanpa melakukan kesalahan;
6. Pengaruh interpersonal, yaitu tingkat pegawai menunjukkan perasaan selfesteem, goodwill, dan kerjasama diantara sesama rekan kerja ataupun dengan pegawai yang lebih rendah.

Kinerja organisasional merupakan produk dari banyak faktor, termasuk struktur organisasi, pengetahuan, sumber daya bukan manusia, posisi strategis dan proses sumber daya manusia (Wibowo, 2007:81). Keseluruhan unsur atau

komponen kinerja di atas harus ada dalam pelaksanaan penilaian agar hasil penilaian dapat mencerminkan kinerja dari para pegawai. Salah satu definisi kepemimpinan adalah proses dimana seorang pemimpin mengarahkan, mendorong, dan mengendalikan semua anggota kelompok atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tertentu dan memaksimalkan kinerja karyawan. Seorang individu atau karyawan telah berhasil memenuhi tujuan organisasi ketika kinerja mereka secara keseluruhan meningkat. Setiap perusahaan membutuhkan seorang pemimpin dan dipimpin oleh seorang pemimpin. Hubungan antara pemimpin dan orang-orang yang dipimpinnya harus positif. Ketika peran kepemimpinan dalam suatu organisasi dijalankan dengan sebaik-baiknya dan dengan rasa tanggung jawab, maka organisasi tersebut akan berfungsi dengan baik. Di sisi lain, jika peran kepemimpinan tidak dijalankan sesuai dengan aturan permainan saat ini, berbagai masalah dapat muncul yang dapat menghambat atau mempengaruhi kinerja seseorang,

Setiap pemimpin dalam menentukan gaya kepemimpinannya harus mampu menyesuaikan diri dengan kondisi lingkungan yang sedang terjadi. Dengan karakter yang dimiliki, maka setiap pemimpin cenderung memiliki gaya tersendiri dalam memimpin lembaganya. Pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian sendiri yang unik khas sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dari orang lain,

gaya atau style pasti akan mewarnai perilaku dan tipe kepemimpinannya. sehingga muncullah beberapa tipe kepemimpinan (Kartini Kartono, 2004:34)

Dalam organisasi BPJS Ketenagakerjaan, pimpinan dan yang dipimpinpun harus selalu berkolaborasi untuk mencapai tujuan bersama, yaitu mewujudkan organisasi yang lebih maju dan tentunya menyelesaikan seluruh target dari seluruh rencana kerja. Pergantian kepemimpinan dalam setiap bagian di BPJS Ketenagakerjaan adalah suatu hal yang biasa dan sangat sering terjadi sehingga antara pimpinan dan karyawan harus mampu dengan cepat beradaptasi dan saling berkolaborasi untuk mencapai tujuan dari instansi.

Semenjak disahkannya Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU BPJS), membuat PT Jamsostek (Persero) bertransformasi menjadi BPJS Ketenagakerjaan. Transformasi ini membuat adanya pembenahan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan diseluruh cabang BPJS Ketenagakerjaan termasuk Cabang Jakarta Mampang. Usaha demi usaha untuk peningkatan kinerja karyawan selalu ditingkatkan demi pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat dan tenaga kerja di seluruh Indonesia. Salah satu usaha yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan adalah dengan adanya proses mutasi dan rotasi sehingga menuntut seluruh karyawan dapat selalu menyesuaikan diri dengan lingkungan baru yang meliputi

tempat penempatan maupun kepala kantor yang di tunjuk untuk memimpin unit tersebut. Sesuai dengan aturan yang tertera dalam Peraturan Direksi Nomor: PERDIR/22/092022 Tentang Manajemen Kpegawaian BPJS Ketenagakerjaan, pasal 22 bahwa :

1. BPJS Ketenagakerjaan melakukan mutasi terhadap karyawan yang telah bekerja pada unit kerja dengan jabatan yang sama paling lama 5 (lima) tahun sekali
2. BPJS Ketenagakerjaan dapat melakukan mutasi terhadap karyawan dengan jabatan struktural yang telah menjabat sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan dan paling lama 3 (tiga) tahun dengan memperhatikan kebutuhan BPJS Ketenagakerjaan
3. BPJS Ketenagakerjaan melakukan mutasi terhadap karyawan yang ditempatkan di suatu daerah konflik paling lama 3 (tiga) tahun dengan memperhatikan kebutuhan BPJS Ketenagakerjaan dan/ atau persyaratan jabatan

Dengan adanya hal di atas, maka dapat di pastikan bahwa kepemimpinan di BPJS Ketenagakerjaan sangat cepat mengalami perubahan, sehingga menuntut karyawan untuk dapat menyesuaikan diri dengan gaya kepemimpinan yang baru sesuai dengan karakter masing-masing pemimpin.

Berikut ini pencapaian nilai yang di dapat antara dua pemimpin yang berbeda di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jakarta Mampang, yang mencakup nilai *Key Performance*

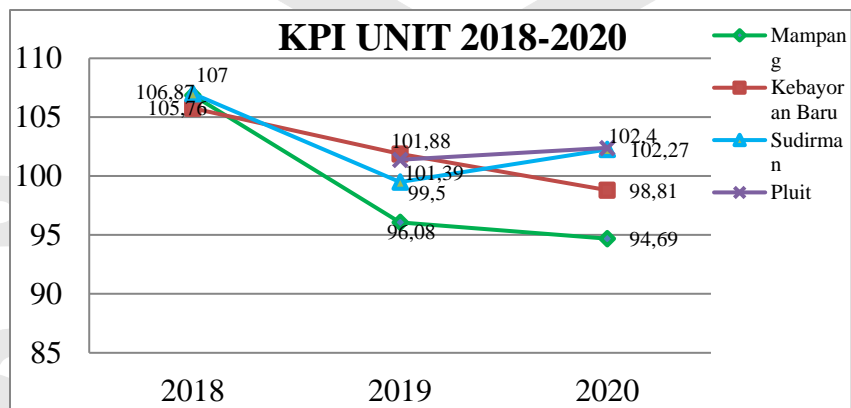
Indikator unit kerja pada tahun 2018, 2019 dan 2020 yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 1.1 Nilai KPI Unit Kantor Cabang Kelas Madya DKI Jakarta

Kantor Cabang / Tahun	2018	2019	2020
Mampang	106,87	96,08	94,69
Kebayoran Baru	105,76	101,88	98,81
Sudirman	107	99,5	102,27
Pluit	0	101,39	102,49

Sumber : Data di ambil dari SMILE BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2021

Tabel 1.2 Nilai KPI Unit Kantor Cabang Kelas Madya DKI Jakarta



Sumber : Data di ambil dari SMILE BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2021

BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jakarta Mampang memiliki karyawan yang berjumlah 32 orang, dan terdiri dari berbagai macam *background* pendidikan dan *job desk* yang diemban sesuai dengan bidang penempatan. Setiap

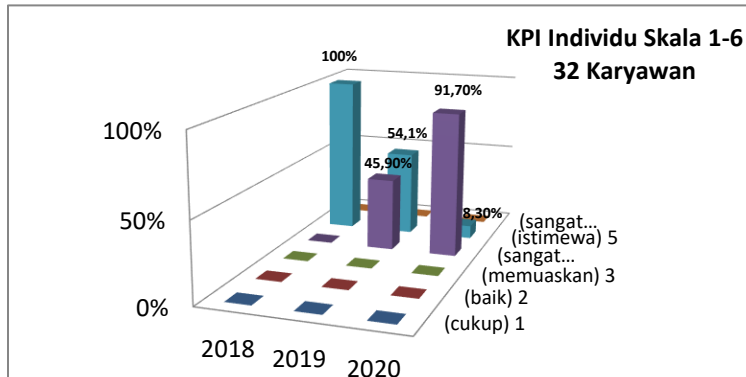
Job desk yang diemban oleh setiap karyawan memiliki indikator dan target masing-masing yang telah ditetapkan oleh kantor pusat BPJS Ketenagakerjaan dan dituangkan di dalam *Human Capital Informasi System (HCIS)* BPJS Ketenagakerjaan yang diisi setiap triwulan dalam tahun berjalan. *Key Performance Indicator (KPI)* Individu BPJS Ketenagakerjaan memiliki skala 1 sampai 6 yaitu : skala 1 cukup, skala 2 baik, skala 3 memuaskan, skala 4 sangat memuaskan, skala 5 istimewa, skala 6 sangat istimewa. Nilai KPI individu memiliki pengaruh besar terhadap karir seorang karyawan karena nilai tersebut akan menjadi syarat kenaikan *grade*, golongan beserta perhitungan kesejahteraan pada setiap karyawan, berikut adalah tabel profile BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jakarta Mampang dan tabel presentasi perolehan penilaian KPI Individu BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jakarta Mampang pada tahun 2018, 2019 dan 2020 :

Tabel 1.3 Profile BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jakarta Mampang

No	Bidang	Jumlah Karyawan
1	Kepesertaan	15 Karyawan
2	Pelayanan	8 Karyawan
3	Keuangan	3 Karyawan
4	Umum dan SDM	6 Karyawan

Sumber : Data Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jakarta Mampang Tahun 2021

Tabel 1.3 Nilai KPI Individu BPJS Ketenagakerjaan
Cabang Jakarta Mampang



Sumber : Data di ambil dari Human Capital Informasi System (HCIS)
Tahun 2021

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG JAKARTA MAMPANG”**

1.2 Pokok Permasalahan

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jakarta Mampang ?
2. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jakarta Mampang ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah, untuk mengetahui apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jakarta Mampang, serta seberapa besar pengaruhnya.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang akan dicapai antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

a) Bagi Peneliti atau Penulis

Untuk dapat lebih memahami permasalahan didalam instansi terutama tentang kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, dan bagaimana menerapkan antara teori kepemimpinan dan manajemen kinerja dalam instansi BPJS Ketenagakerjaan.

b) Bagi Akademis

Hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan ini diharapkan mampu juga dijadikan sebagai bahan masukan untuk mahasiswa dan mahasiswi lainnya, dan diharapkan dapat bermanfaat bagi semua rekan-rekan mahasiswa manajemen sumber daya manusia

2. Manfaat Praktisi

a) Bagi Perusahaan

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan ide atau masukan untuk bahan pertimbangan dan evaluasi untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik dimasa mendatang. Dengan mengetahui berapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jakarta Mampang berarti instansi dapat menentukan kepemimpinan apa yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan sesuai permasalahan yang dihadapi di BPJS Ketenagakerjaan.

b) Bagi Politeknik STIA LAN

Penelitian ini berharap bisa menjadi bahan referensi bagi peneliti lain yang melakukan penelitian sejenis dan di gunakan sebagai bahan perbandingan