

# PENGARUH KEPEMIMPINAN, DUKUNGAN ORGANISASI DAN KEADILAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BPJS KESEHATAN KANTOR CABANG LHOKSEUMAWAE

Zulikhwan  
Universitas Islam Sumatera Utara  
Zul.ikhwan@gmail.com

## ABSTRACT

*An employee who feels that his work and work has the support of an organization that is and in accordance with what he hopes will definitely feel dissatisfied with the support carried out by the organization or agency where it works. The problems faced by employees in the Social Security Assurance Agency (BPJS) of the Lhokseumawe Branch Office where leadership has still not been able to implement optimizing all working human resources due to the kinship between workers and local officials so that organizational support is not based on work results and this relates to giving value to the work done by employees so as to cause a sense of injustice among employees. The sample in this study amounted to 58 people.  $Y = 5.271 + 0.083X_1 + 0.833X_2 + 0.331X_3$ . The multiple linear regression equation can be interpreted as follows: If the variable workload, Justice, and work environment 5,271 is equal to zero, then the performance will be worth as much as a unit with a tendency to decrease. If the workload variable is increased by 1 unit, the teacher's performance will increase by 0.083 units. If Justice is increased by 1 unit, it will be followed by an increase in teacher performance by 0.833 units.*

*If the work environment is improved by one unit, it will be followed by an increase in performance by 0.331 units*

**Keywords:** Leadership, Justice, and Performance

**ABSTRAK :** Seorang pegawai yang merasa bahwa pekerjaan dan hasil kerjanya mendapat dukungan organisasi yang dan sesuai dengan yang diharapkannya pasti akan merasa tidak puas dengan suport yang dilakukan organisasi atau instansi tempat bekerjanya . Permasalahan yang di hadapi pegawai di Badan penyelenggara Jaminan Sosia (BPJS) Kesehatan Kantor Cabang Lhokseumawe dimana kepemimpinan masih belum dapat menerapkan mengoptimalkanseluruh sumber daya manusia yang bekerja disebabkan adanya hubungan kekerabatan antara pekerja dengan pejabat daerah sehingga dukungan organisasi yang di berikan tidak berdasarkan pada hasil kerja dan ini berhubungan dengan pemberian nilai atas pekerjaan yang di lakukan pegawai sehingga menimbulkan rasa ketidakadilan di kalangan pegawai. sampel dalam penelitian ini berjumlah 58 orang.  $Y = 5,271 + 0.083X_1 + 0,833X_2 + 0,331X_3$ . Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut :Jika variable beban kerja, Keadilan, dan lingkungan kerja 5,271 bernilai sama dengan nol, maka kinerja akan bernilai sebesar satuan dengan kecenderungan mengalami penurunan. Jika variabel beban kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka kinerja guruakan meningkat sebesar 0,083 satuan. Jika Keadilan ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja guru sebesar 0.833 satuan. Jika lingkungan kerja ditingkatkan 1 satuaan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,331 satuan

**Kata Kunci :** Kepemimpinan, Keadilan, Kinerja

## 1. Pendahuluan

Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi ada pada kinerja pegawai yang baik, dan terjalin harmonis secara langsung atau tidak langsung memberikan kontribusi kepada

perkantoran yang meliputi kepentingan internal dan eksternal yang dimiliki oleh perkantoran. Kinerja yang baik merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya maka perkantoran perlu menetapkan strategi yang tepat yaitu dengan cara memahami beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja antara lain efektifitas, otoritas, tanggung jawab, disiplin dan inisiatif (Keith Davis dalam Mangkunegara, 2014 : 13).

Sumberdaya manusia penting karena berperan untuk menggerakkan sumberdaya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Di dalam pengelolaan SDM, apabila individu dalam organisasi yaitu sumberdaya manusianya dapat berjalan efektif maka organisasi tetap berjalan efektif. Beberapa kegiatan pengelolaan SDM misalnya pengadaan, penilaian, perlindungan, memotivasi pegawai, memberdayakan pegawai, peningkatan disiplin, bimbingan, dan lain sebagainya. Pengelolaan dan pengoptimalan sumberdaya manusia tidak lepas dari faktor pegawai. Organisasi harus mempunyai pegawai mempunyai kinerja yang baik. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja pegawainya (Wirawan, 2010).

Penelitian Dewi (2012) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja. Dengan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa pegawai memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perkantoran. Penelitian Ridwan (2013) menegaskan bahwa kinerja sebagai hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi atau perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi

Dari beberapa faktor diatas, untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan memperhatikan dukungan organisasi yang berkeadilan. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan kepemimpinan bagaimana seorang pemimpin mampu mengarahkan menjadi penyelesaian setiap persoalan yang di hadapi dalam melakukan setiap pekerjaan. Pemimpin juga mampu memancing para pegawai untuk bekerja dengan produktif. Selain itu

dukungan organisasi juga sangat mampu meningkatkan kinerja pegawai dimana dukungan organisasi biasanya mampu menggerakkan sumberdaya manusia yang berada dalam satu instansi merasa diperhatikan sehingga ketika perhatian datang dari organisasi perusahaan membuat pegawai menjadi berlomba –lomba untuk bekerja secara maksimal. Untuk mencapai hasil yang optimal dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Sedangkan fungsi kepemimpinan yang harus dilaksanakan oleh seorang pemimpin antara lain memandu, menuntun, membimbing, membangunkan motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang baik, melaksanakannya secara efisien serta membawa pegawainya pada tujuan yang telah ditentukan.

Dengan demikian maka dapat diketahui bahwa kepemimpinan pada dasarnya merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam menggerakkan orang lain agar mau bekerja dengan senang hati untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Sehubungan dengan hal tersebut diatas. Pimpinan sebagai pelaksana manajemen dalam organisasi, dituntut untuk bertindak profesional dalam menjalankan tugas sesuai dengan apa yang dibebankan kepadanya. Pimpinan harus memperlihatkan upaya lebih maju dan konkrit untuk melaksanakan fungsi manajemen dan menciptakan suasana yang kondusif sehingga tercapai tujuan sesuai dengan yang diharapkan. Dalam hal ini pimpinan organisasi harus memberikan kontribusi yang besar bagi pengembangan profesi yang diembannya untuk kemajuan organisasi tersebut.

Kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang kurang melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan maka akan mengakibatkan adanya disharmonisasi hubungan antara pemimpin dan yang dipimpin.

Selanjutnya dukungan organisasi yang diterapkan dalam organisasi tersebut juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Rhoades (2002:301) dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauhmana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka. Seorang pegawai yang merasa bahwa pekerjaan dan hasil kerjanya mendapat dukungan

organisasi yang dan sesuai dengan yang diharapkan pasti akan merasa tidak puas dengan *support* yang dilakukan organisasi atau instansi tempat bekerjanya. Selain dukungan organisasi yang didapat dukungan tersebut haruslah berdasarkan keadilan dimana rasa adil yang di berikan akan meningkatkan kinerja yang lebih besar lagi di dalam dirinya. Sedangkan keadilan yang dimaksud dimana setiap pekerjaan mendapat penghargaan yang sama antara satu karyawan dengan karyawan yang lain nyata ada perbedaan seperti menurut Greenbert dalam Pertiwi (2005 : 55) Keadilan organisasi meliputi bagaimana seorang memandangi hasil yang ia terima dari perusahaan atas usaha yang telah ia lakukan untuk perusahaan selama ini dan bagaimana seseorang membandingkan antara hasil yang ia terima dengan hasil yang diterima oleh karyawan lain. Permasalahan yang di hadapi pegawai di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Kantor Cabang Lhokseumawe dimana kepemimpinan masih belum dapat menerapkan mengoptimalkan seluruh sumberdaya manusia yang bekerja disebabkan adanya hubungan kekerabatan antara pekerja dengan pejabat daerah sehingga dukungan organisasi yang di berikan tidak berdasarkan pada hasil kerja dan ini berhubungan dengan pemberian nilai atas pekerjaan yang di lakukan pegawai sehingga menimbulkan rasa ketidakadilan di kalangan pegawai.

Oleh karena itu, berdasarkan uraian permasalahan tersebut diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan, Dukungan Organisasi dan Keadilan terhadap Kinerja Pegawai Badan penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Kantor Cabang Lhokseumawe”.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh :

1. Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Kantor Cabang Lhokseumawe.

2. Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Kantor Cabang Lhokseumawe.
3. Keadilan terhadap Kinerja Pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Kantor Cabang Lhokseumawe.
4. Kepemimpinan, Dukungan Organisasi dan Keadilan terhadap Kinerja Pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Kantor Cabang Lhokseumawe.

## 2. Metode Penelitian

### 2.1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Badan penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Kantor Cabang Lhokseumawe, Jln. Iskandar Muda No.01, Kp. Jawa Lama, Banda Sakti Kota Lhoksumawe, Nanggroe Aceh Darussalam, Kode Pos 24355

### 2.2. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Yang menjadi populasi pada penelitian ini berdasarkan data pegawai secara keseluruhan di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Kantor Cabang Lhokseumawe berjumlah 58 Orang.

### 2.3 Sampel

Sampel yang akan diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representatif* atau dapat mewakili. Dengan teknik penarikan sampel secara total sampling atau metode sensus, maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 58 orang yang terdiri pada bidang – bidang yang dianggap peneliti mempunyai kontribusi langsung pada variable yang di teliti

### 2.4. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variable pada penelitian ini dapat dilihat pada table 1 berikut :

Tabel 1  
Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator
Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama (Sudarmanto,2009:133).)	- Bersifat Adil - Memberi sugesti - Mendukung tujuan
Dukungan Organisasi (X2)	dukungan organisasi didefinisikan sebagai suatu keyakinan tentang sejauh mana organisasi memberikan nilai kontribusi dan peduli akan kesejahteraan mereka. Eisenberger (2006:209)	- Penghargaan - Pengembangan - Kondisi Kerja - Kesejahteraan Karyawan
Keadilan (X3)	Keadilan organisasi didefinisikan sebagai sebuah konsep yang menyatakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana mereka diperlakukan secara wajar, dalam organisasi dan bagaimana persepsi tersebut mempengaruhi hasil organisasi seperti komitmen dan kepuasan. Pratiwi(2005 :55)	- Kesempatan Promosi yang adil - Pengakuan Kerja Keras - Prosedur Pengakuan Kinerja yang adil - Sikap Atasan Yang Adil - Penilaian Kinerja yg Sesuai Dengan yang Seharusnya - Penghargaan yang didasarkan Keterampilan dan Pendidikan
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil dari satu yang dilakukan seseorang dan menghasilkan apa yang di sepakati sesuai dengan kesepakatan yang di lakukan Jackson (2006:367)	- Kualitas - Kuantitas - Keandalan - Bekerja Sama - Ketepatan Waktu

## 2.5. Teknik Analisa Data

Tehnik analisa data yang digunakan pada penelitian ini dikumpulkan dari dua sumber, yakni dilakukan dengan melakukan pengolahan data dengan beberapa uji yang dilakukan dengan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi sampai dengan uji hipotesa yaitu uji f dan uji t serta determinasi.

## 3. Analisis dan Pembahasan

### 3.1. Analisis Regresi Berganda

Dari Tabel 2 di bawah diperoleh model persamaan regresi berganda yang terbaik karena sudah memenuhi asumsi klasik sebagai berikut:

$$Y = 5,271 + 0.083X_1 + 0,833X_2 + 0,331X_3$$

Tabel 2  
Koefisien Regresi Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.271	3.716		1.418	.162
X1	.083	.073	.087	1.130	.000
X2	.833	.076	.836	10.906	.000
X3	.331	.057	.335	.548	.000

a. Dependent Variable: Y

Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

- Jika variable beban kerja, Keadilan, dan lingkungan kerja 5,271 bernilai sama dengan nol, maka kinerja akan bernilai sebesar satuan dengan kecenderungan mengalami penurunan.
- Jika variabel beban kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,083 satuan.
- Jika Keadilan ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja guru sebesar 0.833 satuan.

- Jika lingkungan kerja ditingkatkan 1 satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,331 satuan

### 3.2. Uji Hipotesa

#### 3.2.1. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis untuk uji t (uji partial) dilakukan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Dari Tabel 3 dibawah diperoleh nilai  $t_{hitung}$  dari setiap variabel bebas dan kemudian dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  yang diperoleh dari tabel T.

Tabel 3  
Hasil Uji t (Parsial)  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.271	3.716		1.418	.162
X1	.083	.073	.087	1.130	.000
X2	.833	.076	.836	10.906	.000
X3	.331	.057	.335	.548	.000

a. Dependent Variable: Y

Dari table 3 diatas diketahui bahwa nilai signifikansi dari  $X_1$  adalah 0.000 nilai ini lebih kecil dari nilai alphanya yang sebesar 0.05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja. Selanjutnya diketahui bahwa nilai signifikansi dari Dukungan Organisasi ( $X_2$ ) adalah 0.000 nilai ini lebih kecil dari nilai alphanya yang sebesar 0.05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Dukungan Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap

Kinerja. Selanjutnya di ketahui bahwa nilai signifikansi Keadilan ( $X_3$ ) adalah 0,00 nilai ini lebih kecil dari 0,05 dengan demikian Keadilan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja

#### 3.2.2. Uji Simultan (Uji F)

Uji serempak dilakukan untuk melihat tingkat signifikansi kedua variabel bebas secara bersama – sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji secara serempak dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4  
Uji F ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	595.140	3	198.380	65.116	.000 <sup>b</sup>
Residual	164.515	54	3.047		
Total	759.655	57			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Tabel 4 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah sebesar 0.000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dibandingkan dengan nilai Alpha sebesar 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama –

sama Kepemimpinan, Dukungan Organisasi, Keadilan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

#### 3.2.3. Koefisien Diterminasi ( $R^2$ )

Untuk dapat mengetahui besarnya Kinerja dapat dilihat pada koefisien Kepemimpinan, Dukungan Organisasi, determinasinya yang berada pada tabel 5 Keadilan berpengaruh signifikan terhadap berikut

Tabel 5  
Koefisien Diterminasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.885 <sup>a</sup>	.783	.771	1.74545	.885 <sup>a</sup>

Berdasarkan pada tabel 5 diketahui bahwa nilai *R-Square* adalah sebesar 0,783. Artinya bahwa Kepemimpinan, Dukungan Organisasi dan Keadilan mampu menjelaskan Kinerja adalah sebesar 78,3% sisanya 21,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini..

#### 4. Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh yang signifikan Kecerdasan Emosional terhadap kinerja pegawai di Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan (BPJS) Kesehatan Cabang Lhokseumawe sebesar 0,088 terhadap kinerja pegawai sehingga dapat disimpulkan Kecerdasan Emosional yang memadai dapat menentukan Kinerja pegawai juga akan tinggi walaupun ada variabel lain yang mendukung untuk melihat hasil kinerja seorang pegawai.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan Karakteristik Pekerjaan terhadap kinerja di Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan (BPJS) Kesehatan Cabang Lhokseumawe sebesar 0,014 dapat disimpulkan bahwa Karakteristik Pekerjaan akan dapat memiliki hasil yang tinggi jika pegawai memiliki Karakteristik Pekerjaan yang baik.
3. Motivasi pegawai berpengaruh terhadap Kinerja pegawai sebesar 0,887 dan signifikan ini menunjukkan bahwa Motivasi dapat meningkatkan kinerja,
4. Kecerdasan Emosional, Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan (BPJS) Kesehatan Cabang Lhokseumawe, adalah sebesar 85% sedangkan sisanya sebesar 15% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

Adawiyah, Kurniatul. (2015). *Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi dan Gaya*

*Kepemimpinan Transfoemasional terhadap Komitmen Afektif Karyawan JNE Banten dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. Tesis MM UMY. Yogyakarta. Tidak Dipublikasikan

- Almustofa (2014), Pengaruh Dukungan, Organisasi dan Keadilan Terhadap Kinerja pegawai (Studi pada pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta)
- Arikunto, Suharsimi. (2008). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Beilharz (2009), peter. Ed. *Teori-Teori Sosial. (Social Theory: A Guide to Central Thinkers)*. Diterjemahkan oleh: Sigit Jatiko. Cetakan I. Yogyakarta. Pustaka Pelajar
- Dessler, Garry (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Preshelindo, Jakarta.
- Handoko T, Hani (2008), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE Yogyakarta.
- Haryati (2013), *Pengaruh dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada dinas Kesehatan Kota Cimahi*
- Hasibuan, Malayu, SP (2010), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, PT. Bumi Akasara Jakarta.
- Muhibbin, Syah (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Keempat, Ghalia Jakarta
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. UPP STIM YKPN, Yogyakarta
- Nana Sujana, 2010 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kedua. Denpasar: Astabrata
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Robbins, S, 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua- belas, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

- Siagian P. Sondang (2009), Organisasi Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi, Gunung Agung Jakarta
- Sidanti (2015), Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai DPRD Kabupaten Madiun
- Simamora, H. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Widari (2016), Pengaruh kepemimpinan, Dukungan organisasi Terhadap Kinerja Pegawai BKD DIY.
- Yulianthini (2012), Pengaruh Kepemimpinan dan Keadilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Distrik Kabupaten Buleleng