



## Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Palopo

Harbu Hakim<sup>1</sup>, Masdar Mas'ud<sup>2</sup>, Muhammad Syafi'i Basalamah<sup>2</sup>, Zaenal Arifin Sahabuddin<sup>2</sup>, Junaiddin Zakaria<sup>2</sup>

<sup>1</sup>BPJS Kesehatan Kantor Cabang Palopo

<sup>2</sup>Universitas Muslim Indonesia, Makassar

Email: [harbuhakim@yahoo.com](mailto:harbuhakim@yahoo.com)

### ABSTRAK

Kepemimpinan berperan penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi bertahan dari dampak langsung pandemi Covid-19. Namun, model kepemimpinan yang efektif untuk keberhasilan kinerja berkelanjutan di masa pandemi ini masih menjadi isu perdebatan serius baik di kalangan praktisi manajemen maupun pakar, dan telah menjadi isu sentral dalam kajian teori dan penelitian empiris dalam beberapa dekade terakhir. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh model kepemimpinan (kepemimpinan transformasional dan transaksional) dan motivasi kerja terhadap kinerja individu dan kepuasan kerja. Penelitian ini melibatkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di Sulawesi Selatan. Mengingat adanya pandemi Covid-19, teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner elektronik yang diukur menggunakan skala Likert 1-5. Untuk menguji data primer dan menganalisis hubungan antar variabel dalam model struktural yang dibangun digunakan Structural Equation Modeling (SEM) atau AMOS (SEM-AMOS) berbasis kovarians. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap strategi pemerintah daerah dalam meningkatkan motivasi, kinerja dan kepuasan ASN agar mampu menghadapi pandemi Covid-19 di Sulawesi Selatan.

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan Transaksional, Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Kinerja, Kepuasan, SEM-AMOS*

### ABSTRACT

*Leadership plays an important role in determining the success of an organization in surviving the direct impact of the Covid-19 pandemic. However, an effective leadership model for sustainable performance success during this pandemic is still an issue of serious debate among both management practitioners and experts, and has become a central issue in theoretical studies and empirical research in the last few decades. This study aims to examine the effect of leadership models (transformational and transactional leadership) and work motivation on individual performance and job satisfaction. This research involved the State Civil Apparatus (ASN) working in South Sulawesi. Given the Covid-19 pandemic, data collection techniques were carried out via an electronic questionnaire, which was measured using a Likert scale of 1-5. To test the primary data and analyze the relationship between variables in the structural model that was built, covariance-based Structural Equation Modeling (SEM) or AMOS (SEM-AMOS) was used. The results of the research are expected to contribute to the local government's strategy in increasing the motivation, performance and satisfaction of ASN so that they can cope with the Covid-19 pandemic in South Sulawesi.*

**Keywords:** *Transactional Leadership, Transformational Leadership, Motivation, Performance, Satisfaction, SEM-AMOS*

## PENDAHULUAN

Dijelaskan dalam portal resmi BPJS Kesehatan <https://www.bpjs-kesehatan.go.id/> bahwa Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan selaku Badan yang diamanatkan oleh Undang-undang Negara Republik Indonesia nomor 24 tahun 2011 untuk menyelenggarakan program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) adalah sebuah organisasi yang berstatus Badan Hukum Publik yang bersifat nirlaba dan Direksi bertanggung jawab langsung kepada Presiden Republik Indonesia. Sebagai sebuah organisasi besar, BPJS Kesehatan tentunya memiliki banyak pegawai. Dari banyak pegawai tersebut, tentunya ada seorang Pegawai yang ditunjuk sebagai pemimpin di tiap-tiap unit kerja mulai dari tingkat pusat, kantor kedeputian wilayah yang membawahi satu atau beberapa propinsi, tingkat Kantor Cabang yang membawahi satu atau beberapa Kabupaten/ Kota sampai ke unit kerja di tingkat Kabupaten. Pada penelitian kali ini akan fokus membahas hal-hal yang terkait tentang Pegawai di BPJS Kesehatan Cabang Palopo Organisasi membutuhkan Pemimpin yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan menggerakkan anggota organisasinya secara efektif dan efisien untuk tujuan organisasi. Northouse (2018) mengatakan, Kepemimpinan yang efektif dan efisien akan terwujud apabila dijalankan berdasarkan fungsi dan tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin harus berusaha menjadi bagian dari situasi kelompok atau organisasi yang dipimpinnya. Seorang Pemimpin seharusnya mampu memberikan semangat kepada bawahannya untuk mampu menjalankan tugasnya secara baik, benar dan cepat. Pemimpin juga harus memberikan contoh bagaimana menjalankan pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja Pegawai bukan semata-mata dipengaruhi oleh kepemimpinan yang lemah atau sikap pemimpin yang acuh tak acuh terhadap bawahannya, namun juga dapat ditinjau dari motivasi kerja Pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

Motivasi kerja disini dapat dikatakan sebagai penyemangat seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Ardana dkk (2012) menyatakan motivasi adalah daya pendorong atau tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak. Oleh karena itu, seorang Pemimpin perlu memastikan bahwa semua Pegawai yang dipimpinnya memiliki motivasi kerja untuk bekerja lebih keras dan bersungguh-sungguh untuk bersama-sama mencapai tujuan organisasi. Selain persoalan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, kondisi lingkungan kerja juga merupakan suatu faktor yang sangat penting untuk memastikan tingkat kepuasan kerja Pegawai dan juga akan mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para Pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap Pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi atau perusahaan. Jika Pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka Pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitasnya dan menyelesaikan tugas atau tanggung jawabnya. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama Pegawai, hubungan kerja bawahan terhadap atasan, dan lingkungan fisik di suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Parlinda dan Wahyuddin (2010) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya. Apabila kondisi

kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri Pegawai yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja Pegawai, begitu pula sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka Pegawai tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja. Salah satu faktor yang turut mempengaruhi keberhasilan seorang Pemimpin membawa organisasi yang dipimpinnya adalah kepuasan kerja seluruh Pegawainya. Seorang individu bekerja pada suatu organisasi, instansi ataupun perusahaan maka hasil kerja yang berhasil diselesaikan oleh Pegawai akan mempengaruhi tingkat produktivitas organisasi. Oleh karena itu, pandangan dan juga perasaan individu terhadap pekerjaannya harus tetap terjaga pada sisi positif dari pekerjaannya dengan kata lain individu tersebut harus memiliki dan menjaga kepuasan kerjanya agar produktivitasnya dapat terus ditingkatkan. Wibowo (2015) Kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antara keduanya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para Pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sebagai upaya Manajemen BPJS Kesehatan agar dapat melakukan perencanaan kebijakan pengelolaan SDM lebih lanjut dan untuk meningkatkan kinerja organisasi, maka setiap tahun dilakukan berbagai macam survey, salah satunya adalah survey kepuasan pegawai (Employee Satisfaction Index) yang dilaksanakan oleh pihak eksternal kepada seluruh Pegawai BPJS Kesehatan di seluruh Indonesia. Namun demikian, demi menjaga objektifitas penilaian kinerja, maka hasil survey yang dipaparkan adalah hasil survey Pegawai secara menyeluruh di seluruh Indonesia tanpa membedakan unit kerja atau wilayah kerja. Hal ini tentunya menyulitkan unit kerja untuk mengukur tingkat kepuasan Pegawai di masing-masing unit kerja, termasuk kepuasan Pegawai di BPJS Kesehatan Cabang Palopo. Secara detail, berikut dipaparkan hasil survey kepuasan Pegawai 4 tahun terakhir :

Tabel 1. Hasil survey ESI 4 tahun terakhir

<b>TAHUN</b>	<b>HASIL SURVEY (%)</b>	<b>SURVEYOR</b>
<b>2017</b>	77,70	<b>Korn Ferry Consulting</b>
<b>2018</b>	82,25	
<b>2019</b>	79,57	
<b>2020</b>	<b>85,6</b>	<b>MarkPlus Consulting</b>

Fenomena yang terjadi di BPJS Kesehatan Cabang Palopo bahwa secara umum, pelaksanaan program kerja terlihat berjalan seperti biasa, namun beberapa Pegawai ada yang harus melalui proses coaching ataupun conseling berulang oleh atasannya karena terindikasi demotivasi kerja, pencapaian target kinerja yang di bawah target yang ditetapkan maupun yang terkait dengan kedisiplinan. Peneliti selaku Pimpinan merasa kesulitan untuk mengukur sejauh mana tingkat kepuasan kerja Pegawai yang dipimpinnya. Peneliti juga ingin mengetahui apa penyebab Pegawai merasa memiliki kepuasan dalam bekerja dan apa penyebab Pegawai merasa tidak puas dalam bekerja. Hal tersebut sangatlah dibutuhkan agar Peneliti dapat mengetahui sejauh mana tingkat kepuasan kerja Pegawai yang dipimpinnya dan dapat menentukan upaya-upaya perbaikan untuk meningkatkan kepuasan kerja Pegawai.

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan hasil penelitian sebelumnya yang telah dikemukakan di atas serta kondisi internal BPJS Kesehatan Cabang Palopo, maka Penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai BPJS Kesehatan

Cabang Palopo” untuk bisa mengetahui secara pasti berapa persen tingkat kepuasan kerja Pegawai dan pada sub dimensi mana letak kepuasan dan ketidakpuasan kerja Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Palopo tersebut .

## **METODE PENELITIAN**

### **Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini merupakan studi kasus dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian untuk memperoleh data yang bersifat obyektif dan mencakup pengumpulan maupun analisis data kuantitatif, serta menggunakan metode pengujian statistik (Sugiyono, 2019).

Penelitian kuantitatif ini menggunakan metode diskriptif untuk mendeskripsikan data yang telah terkumpul dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh tunjangan kinerja dan insentif sebagai variabel independen dengan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Menurut Sugiyono (2019), metode penelitian diskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan dengan variabel lain yang diteliti dan dianalisis untuk menghasilkan kesimpulan.

### **Jenis dan Sumber Data**

#### **Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data sekunder dan data primer. Data sekunder merupakan sumber yang tidak secara langsung memberikan data kepada pengumpul data, dapat berasal dari sumber kedua, sedangkan data primer adalah data yang berasal dari sumber asli ataupun pertama yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2019).

#### **Sumber Data**

Sumber data sekunder dapat diperoleh melalui buku-buku, artikel, dan jurnal yang berkaitan. Untuk mendukung pembahasan dan pengkajian dalam penelitian ini, peneliti memilih sejumlah buku- buku, artikel, dan jurnal serta contoh penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan variabel dalam penelitian ini. Adapun data primer berasal dari penyebaran kuesioner atau angket. Menurut Sugiyono (2019) kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner dan angket yang telah disusun oleh peneliti untuk mencari data primer, kemudian disebar kepada setiap pegawai di kantor BPJS Kesehatan Cabang Palopo.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara sebagai berikut:

#### 1) Wawancara

Biasa juga disebut sebagai interview. Menurut Emzir (2010) dikutip dari Pastiguna menjelaskan bahwa wawancara merupakan teknik penelitian dengan menggunakan komunikasi atau interaksi untuk mengumpulkan informasi melalui tanya jawab atas peneliti dengan informan. Menurut Sugiyono (2017), Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti, dan apabila peneliti juga ingi

mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah dari responden tersebut sedikit.

2) Angket (kuesioner).

Menurut Sugiyono (2017) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dikutip dari Rachmatul4212 dijelaskan bahwa angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab. Pengumpulan data dengan angket akan sangat efisien jika peneliti sudah mengetahui variabel yang akan diukur dan mengetahui apa yang diharapkan dari responden.

3) Observasi

Menurut Abdurrahman Fatoni (2011) bahwa Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui sesuatu pengamatan, dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran. Teknik pengumpulan data observasi biasanya digunakan jika peneliti ingin mengetahui gejala tentang perilaku manusia, gejala alam dan jika responden yang diamati tidak terlalu besar. Dalam proses pengumpulan data dengan observasi dua hal yang penting adalah pengamatan dan ingatan. Menurut Sugiyono (2017), Observasi sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lainnya.

4) Dokumentasi,

Menurut Sugiyono (2019), Dokumen, merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Dalam hal dokumen Bogdan menyatakan "hasil penelitian dari observasi dan wawancara akan lebih kredibel atau dapat dipercaya jika didukung oleh sejarah pribadi kehidupan di masa kecil, di sekolah, di tempat kerja, di masyarakat atau autobiografi. Hasil penelitian juga akan semakin kredibel apabila didukung oleh foto-foto atau karya tulis akademik dan seni yang telah ada".

## **Populasi dan Sampel**

### **Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor BPJS Kesehatan Cabang Palopo sejumlah 50 Orang.

### **Sampel**

Dalam penelitian, seluruh populasi yang berjumlah 50 orang Pegawai dijadikan sampel atau sampel jenuh (Sensus). Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Menurut Sugiono (2010), sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

## **Metode Analisis Data**

### **1. Analisis Statistik Deskriptif**

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa bermaksud membuat kesimpulan umum atau generalisasi (Sugiyono, 2019). Statistik deskriptif meliputi hasil pengumpulan data

di lapangan, dalam bentuk tabulasi data, presentasi yang diwujudkan melalui gambar-gambar atau grafik serta perhitungan-perhitungan deskriptif.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik sebagai prasyarat sebelum dilakukan uji hipotesis. Uji asumsi klasik dilakukan dengan menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

#### a) Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 21. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized coefficients		standardized coefficients	t	Sig.
	B	Std.error	Beta		
Constant	-.631	1.657		.381	.705
Gaya kepemimpinan	.291	.040	.311	7.287	.000
Motivasi kerja	.456	.053	.449	8.622	.000
Lingkungan kerja	.260	.054	-.284	4.821	.000

Berdasarkan *output SPSS* di atas diperoleh persamaan regresinya sebagai berikut.

$$\hat{y} = -0,631 + 0,291x_1 + 0,456x_2 + 0,260x_3$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, dapat diketahui bahwa:

- 1) Nilai intersep sebesar -0,631 mengindikasikan besarnya kepuasan kerja ketika gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja bernilai konstan.
- 2) Nilai koefisien variabel  $x_1$  sebesar 0,291 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,291 satuan.
- 3) Nilai koefisien variabel  $x_2$  sebesar 0,456 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,456 satuan.
- 4) Nilai koefisien variabel  $x_3$  sebesar 0,260 mengindikasikan bahwa setiap lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,260 satuan.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji Parsial (Uji-t)

Hipotesis:

$$H_0 : \beta_j = 0; j = 1,2,3$$

$$H_1 : \beta_j \neq 0; j = 1,2,3$$

Taraf signifikansi  $\alpha = 5\% = 0,05$

Daerah Penolakan:

Tolak  $H_0$  jika  $p - value (Sig.) < \alpha$

Statistik Uji:

Tabel 22. Uji hipotesis Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized coefficients		standardized coefficients	t	Sig.
	B	Std.error	Beta		
Constant	-.631	1.657		.381	.705

Gaya kepemimpinan	.291	.040	.311	7.287	.000
Motivasi kerja	.456	.053	.449	8.622	.000
Lingkungan kerja	.260	.054	.284	4.821	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Kesimpulan:

Berdasarkan *output SPSS* di atas, didapatkan *p - value* semua variabel prediktornya lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  maka tolak  $H_0$ . Jadi disimpulkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial.

**Uji Simultan (Uji-F)**

Hipotesis:

$H_0 : \beta_j = 0; j = 1,2,3$

$H_1 : \text{minimal ada satu } \beta_j \neq 0; j = 1,2,3$

Taraf signifikansi  $\alpha = 5\% = 0,05$

Daerah Penolakan:

Tolak  $H_0$  jika *p - value* (*Sig.*)  $< \alpha$

Statistik Uji:

**Tabel 23. Uji Simultan (Uji-F)**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of squares	df	Mean square	F	Sig.
Regression	1423.509	3	474.503	623.801	.000 <sup>b</sup>
Residual	34.991	46	.761		
<b>Total</b>	<b>1458.500</b>	<b>49</b>			

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

c. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja

Kesimpulan:

Berdasarkan *output SPSS* di atas, didapatkan *p - value* = 0,000  $< \alpha = 0,05$  maka tolak  $H_0$ . Jadi disimpulkan bahwa terdapat gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja secara simultan.

**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Tabel 24. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adj.R square	Std.Error of the estimate
1	.988 <sup>a</sup>	.976	.974	.872

Berdasarkan *output SPSS* di atas, didapatkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,976. Nilai ini mengindikasikan bahwa sebesar 97,6% keragaman kepuasan kerja dapat dijelaskan (dipengaruhi) oleh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 2,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

**Pembahasan**

Berdasarkan hasil-hasil uji hipotesis di atas, maka dapat dilakukan pembahasan atau diskusi atas temuan-temuan penelitian ini dengan teori dan temuan penelitian sebelumnya, sebagai berikut:

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Palopo**

Hipotesis pertama tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Palopo, diuji dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Palopo. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin memiliki andil besar dalam memastikan bahwa seluruh Pegawai merasa puas dalam bekerja untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab sehari-hari tanpa merasa khawatir karena Pegawai merasa mendapat backup dan perhatian serius dari Pimpinannya dengan tetap menjunjung tinggi harkat dan martabat kemanusiaan. Temuan ini secara relevansi penelitian telah mendukung teori- teori tentang gaya kepemimpinan seperti yang telah diuraikan pada tinjauan pustaka dan kerangka konseptual. Hal ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Aztriana Novitasari (2021) dan Adinda Rizka Amalia, Endri Sentosa dan Maya Syafriana Effendi (2021) yang menyimpulkan hasil risetnya bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap tingkat kepuasan kerja Pegawai. Terbuktinya signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Palopo berarti terdapat hubungan yang erat dan saling mempengaruhi antara kedua variabel tersebut. Sejumlah hasil penelitian telah membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh dan berkaitan erat dengan kepuasan kerja pegawai. Beberapa riset tersebut yakni Elferida J Sinurat (2017) menemukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Himawan Putra Medan. Nabila putri (2018) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara positif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Starindo Mitradasa Cipta Jakarta Selatan. dan Krisnaldy .SE.M.S.i (2020) menunjukkan bahwa variable gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Kelurahan Serua Indah, Tangerang Selatan. Teori dan hasil-hasil penelitian di atas dengan kata lain telah membuktikan hasil uji hipotesis bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Palopo.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Palopo**

Hipotesis kedua tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Palopo, diuji dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Palopo. Hal ini menunjukkan motivasi kerja seorang Pegawai berdampak besar terhadap tingkat kepuasan kerja Pegawai tersebut. Pegawai akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja jika motivasi internal yang bersumber dari dalam diri dan motivasi eksternal yang bersumber dari lingkungan Pegawai yang bersangkutan dapat terpenuhi di lingkungan kerjanya. Temuan ini secara relevansi penelitian telah mendukung teori- teori tentang motivasi kerja seperti yang telah diuraikan pada tinjauan pustaka dan kerangka konseptual di atas. Hal ini juga sependapat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Syaiful Bahri dan Yuni Chairatun Nisa (2017) yang menyimpulkan hasil risetnya bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Belawan. Terbuktinya signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Palopo berarti terdapat hubungan yang erat dan saling mempengaruhi antara kedua variabel tersebut. Sejumlah



hasil penelitian telah membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh dan berkaitan erat dengan kepuasan kerja pegawai. Beberapa riset tersebut yakni Bayu Dwilaksono Hanafi (2017); Oluseye, Amos, dan Abiola (Oluseye, 2014) ; Jehanzeb, Rasheed, Rashee dan Aamir (Jhanzeb, 2012) ; Raza, Akhtar, Husnain dan Akhtar (Raza, 2015) ; yang juga menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Teori dan hasil-hasil penelitian di atas dengan kata lain telah membuktikan hasil uji hipotesis bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Palopo.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Palopo**

Hipotesis ketiga tentang pengaruh Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Palopo, diuji dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Palopo. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh besar terhadap tingkat kepuasan kerja Pegawai tersebut. Pegawai akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja jika didukung oleh lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sehingga membuat setiap Pegawai merasa betah untuk melakukan aktifitasnya di kantor. Temuan ini secara relevansi penelitian telah mendukung teori- teori tentang Lingkungan kerja seperti yang telah diuraikan pada tinjauan pustaka dan kerangka konseptual di atas. Hal ini juga sependapat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati, Nur Indah (2018) yang menyimpulkan hasil risetnya bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Monica Julia Ngajow (2018) juga menyimpulkan hasil risetnya bahwa pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan cukup kuat. Terbuktinya signifikansi pengaruh Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Palopo berarti terdapat hubungan yang erat dan saling mempengaruhi antara kedua variabel tersebut. Sejumlah hasil penelitian telah membuktikan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh dan berkaitan erat dengan kepuasan kerja pegawai. Beberapa riset tersebut yakni Bayu Quinerita Stevani Aruan dan Mahendra Fakhri (2015); Mukti Wibowo, Mochammad Al Musadieq, Gunawan Eko Nurtjahjono (2014) ; Ade Irma dan Muhammad Yusuf (2020) ; yang juga menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Teori dan hasil-hasil penelitian di atas dengan kata lain telah membuktikan hasil uji hipotesis bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Palopo.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai BPJS Kesehatan Kantor Cabang Palopo. gaya kepemimpinan seorang pemimpin memiliki andil besar dalam memastikan bahwa seluruh Pegawai merasa puas dalam bekerja untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab sehari-hari tanpa merasa khawatir karena Pegawai merasa mendapat backup dan perhatian serius dari Pimpinannya dengan tetap menjunjung tinggi harkat dan martabat kemanusiaan. Gaya kepemimpinan seorang Pemimpin terbukti mampu mempengaruhi Kepuasan kerja Pegawai secara signifikan di lingkungan kantor BPJS Kesehatan Cabang Palopo.

2. Motivasi kerja Pegawai terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Palopo. Upaya mengetahui dan memenuhi motivasi kerja setiap Pegawai menjadi hal yang sangat penting bagi seorang Pemimpin agar setiap Pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dengan penuh kesadaran tanpa harus menunggu perintah dari atasannya. Ini juga secara simultan akan mendongkrak kinerja organisasi BPJS Kesehatan Cabang Palopo.
3. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap BPJS Kesehatan Cabang Palopo. Upaya mewujudkan kepuasan kerja bagi seluruh Pegawai juga sangat ditentukan oleh keberadaan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman sehingga dapat membuat seluruh Pegawai merasa betah untuk berada di tempat kerja guna menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini sangat membutuhkan peran aktif dari Pimpinan dan setiap Pegawai dalam menciptakan lingkungan kerja yang dapat membuat setiap orang yang berada di tempat kerja tersebut merasa betah dan nyaman.

### Saran

Berdasarkan pada kesimpulan penelitian di atas, maka berikut ini beberapa rekomendasi yang dapat diberikan, diantaranya:

1. Manajemen BPJS Kesehatan senantiasa memastikan setiap Pimpinan unit kerjanya agar terus meningkatkan kompetensinya, baik kompetensi teknis maupun kompetensi dasar sebagai seorang Pimpinan terutama dalam hal gaya kepemimpinan. Hal ini dapat dipenuhi dengan upaya-upaya pengembangan kompetensi diri yang dilakukan oleh setiap individu Pimpinan secara mandiri maupun melalui Pendidikan dan pelatihan formal yang diselenggarakan oleh organisasi.
2. Para Pimpinan unit kerja dalam mengkoordinir jalannya organisasi agar senantiasa juga mempelajari, menganalisa dan mengetahui Karakter ataupun kebiasaan-kebiasaan dari setiap Pegawainya. Para pemimpin harus bisa memastikan agar setiap Pegawai memiliki motivasi kerja yang
3. kuat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini sangat dibutuhkan agar Pegawai dalam menjalankan tugasnya dapat bekerja dengan optimal karena memiliki motivasi diri yang kuat.
4. Selaku organisasi besar, Manajemen BPJS Kesehatan perlu terus melakukan perbaikan sarana dan prasarana kerja, terutama perangkat yang langsung digunakan oleh Pegawai untuk bekerja agar dapat tercipta suasana kerja yang nyaman dan kondusif bagi seluruh Pegawai sehingga setiap Pegawai dapat merasa betah dan tenang berada di kantor untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Mengingat adanya keterbatasan penelitian ini yang menggunakan uji coba terpakai (try out) dalam pengujian sampelnya maka untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih obyektif dan lebih representatif diperlukan penelitian dengan objek penelitian di tempat yang berbeda dengan beberapa penyempurnaan dari segi metodologinya, baik dalam bentuk penelitian kuantitatif, ataupun penelitian kualitatif. Dengan demikian maka diharapkan akan dapat memperoleh rumusan yang jelas tentang variabel lain dan indikator yang valid secara keseluruhan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. Manajemen sumber daya manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- A.Stewart Truswell & Jim Mann, S. T. (2012). Buku Ajar Ilmu Gizi alih bahasa Andry Hartono Editor edisi Bahasa Indonesia Mochamad Rachmad editor penelaras Cahya Ayu Agustin Etika Rezkina Ed-4 . Jakarta EGC.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Abdurrahman Fatoni, Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi (Jakarta: Rineka Cipta,2011), hlm.104.
- Adinda Rizka Amalia, Endri Sentosa, Maya Syafriana Effendi Ahyari, 2021, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Direktorat Pelayanan Kantor Pusat BPJS Ketenagakerjaan, IKRAITH- EKONOMIKA No 3 Vol 4.
- Agus.2012. Manajemen Produksi Perencanaan SistemProduksi. Yogyakarta : BPFE.
- Akbar, P.S. & Usman, H. 2011. Metodologi Penelitian Sosial. Jakarta: Bumi Aksara
- Anoraga, Panji, 2005, Psikologi Kerja, Rineka Cipta, Jakarta.
- Anwar, Sanusi. 2011. Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta: Salemba Empat
- As'ad, Moh, (2000), Seri Sumber Daya Manusia Psikologi Industri, Cetakan 4, Yogyakarta: Liberty.
- Baihaqi, M.F. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. Skripsi. Universitas Diponegoro, Semarang
- Cahyo Seminar, Ari dkk, 2015, Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. Malang. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 26 No.2.
- Crossman, Alf, & Abou-Zaki, B. (2003). Job Satisfaction and Employee Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Edy, Sutrisno. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana
- Emzir. 2010. Metodologi Penelitian Kualitatif: Analisis Data. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Firman, A., & Putra, A. H. P. K. (2020). The Effect of Social Media Utilization, Campus Environment and Entrepreneurship Knowledge on Student ntrepreneurial Interest. Point Of View Research management, 3(4),131–143.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., dan Donnelly, James H. (2000).Organizations: Behavior, Structure, Processes.Boston: Irwin McGraw-Hill.
- Handoko (2011). Manajemen, Edisi Kedua, Yogyakarta : BPFE- YOGYAKARTA
- Handoko T. Hani (2010) Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia.BPFE . Yogyakarta.
- Hani, T. Handoko, 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2006. Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah.
- House, R. J., & Mitchell, T. R. (1974). Path-Goal Theory of Leadership. Journal of Contemporary Business.
- Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- James L. Gibson, John M. Ivancevich, James H. Donnelly, 2000. Organizations : Behavior, Structure, Processes. Boston : McGraw- Hill.

- Kadarisman, M. 2012. Manajemen kompensasi. Jakarta: Rajawali pers Cetakan keempatbelas, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan 14). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, Alex .S. 2000. Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia.Edisi 3. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Northouse, P. G. (2018). Leadership: Theory and practice. US: Sage publications.
- Notoatmodjo, S. 2010. Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta
- Parlinda, Vera & Wahyuddin, M, 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Priansa, D. J. (2016). Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.
- Putra, P. P., & Mujiati, N. W. (2016). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja pada Kepuasan Kerja Karyawan Take Japanese Rertrauant LegianKuta Badung Bali. E-Jurnal Manajemen Unud, 5(1), 260-292.
- Rachmawati, Nur Indah (2018) Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Kantor Cabang Pasuruan. thesis, Universitas Negeri Malang.
- Reksohadiprojo, Sukanto., Gitosudarmo, Indriyo., (2000), Manajemen Produksi, Edisi keempat, BPFE, Yogyakarta.
- Robbins, S. 2008. Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: ALFABETA. 2012 (cet. 15)