

## Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Bpjs Kesehatan Kantor Cabang Manado

Prayer Queen Lumintang<sup>1</sup>, Sweetly Mumu<sup>2</sup>, Farly Teneh<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Faculty of Economics and Business Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Eben Haезar

Email: [prayerlumintang2@gmail.com](mailto:prayerlumintang2@gmail.com) [sweetly@stiebenzar.ac.id](mailto:sweetly@stiebenzar.ac.id) [farlyteneh@gmail.com](mailto:farlyteneh@gmail.com)

### Article History

Received:

Revised:

Published:

### Key Words:

Transformational Leadership, Employee Performance.

**Abstract:** Finding out how BPJS Kesehatan Manado Branch Office's Employees Fare Under Transformational Leadership is the Overarching Goal of This Research. An organization's leadership has a crucial role in inspiring and enhancing employee performance, which is the foundation of this research. This situation at BPJS Health raises the question of how much of an impact transformative leadership style can have on staff productivity. Using SPSS software, researchers analyzed questionnaire data obtained from a population of 30 employees using a quantitative research method. All of the study tools have been determined to be trustworthy and valid by the results of the reliability and validity tests. The results of the simple linear regression test, the F test, and the t test all pointed to a positive and statistically significant relationship between transformational leadership and employee performance ( $R^2 = 82.9\%$ ). Employee performance can be largely attributed to the variable of transformative leadership. These findings provide strong evidence that transformational leadership is effectively boosting productivity at the Manado Branch of BPJS Kesehatan.

### Kata Kunci:

Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Pegawai

**Abstrack:** Mengetahui bagaimana kinerja karyawan BPJS Kesehatan Kantor Cabang Manado di bawah kepemimpinan transformasional adalah tujuan utama dari penelitian ini. Melalui kepemimpinan yang visioner, karyawan termotivasi untuk mencapai potensi maksimal, yang menjadi dasar dari penelitian ini. Situasi di BPJS Kesehatan ini menimbulkan pertanyaan tentang seberapa besar dampak gaya kepemimpinan transformatif terhadap produktivitas karyawan. Dengan menggunakan perangkat lunak SPSS, peneliti menganalisis data kuesioner yang diperoleh dari populasi sebanyak 30 karyawan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Semua alat penelitian telah dinyatakan dapat dipercaya dan valid berdasarkan hasil uji reliabilitas dan validitas. Hasil uji regresi linier sederhana, uji F, dan uji t semuanya menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan secara statistik antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan ( $R^2 = 82,9\%$ ). Kinerja karyawan sebagian besar dapat dikaitkan dengan variabel kepemimpinan transformasional. Temuan ini memberikan bukti kuat bahwa kepemimpinan transformasional secara efektif meningkatkan produktivitas di BPJS Kesehatan Cabang Manado.

## Pendahuluan

Kepemimpinan transformasional bukan sekadar gaya manajemen, melainkan katalisator perubahan yang signifikan dalam kinerja organisasi. Dengan menciptakan visi yang jelas, memotivasi karyawan, dan mendorong inovasi, pemimpin transformasional mampu mendorong karyawan untuk melampaui ekspektasi dan mencapai hasil yang optimal.

Kepemimpinan transformasional, sebagaimana dijelaskan oleh Maulizar (2012), memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu menginspirasi dan memenuhi kebutuhan timnya tidak hanya mendorong pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif. Penelitian Poluan (2018) mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa dukungan dari pemimpin dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pekerja yang atasannya menggunakan gaya kepemimpinan transformasional mendapatkan dorongan dari atas, yang membuat



mereka lebih mungkin untuk melakukan upaya terbaik dalam pekerjaan mereka dan menghasilkan hasil yang lebih baik (Arthawan & Mujiati, 2017).

BPJS Kesehatan, sebagai lembaga penyelenggara jaminan kesehatan di Indonesia, sangat bergantung pada kinerja pegawainya untuk mencapai tujuan organisasi, yaitu memberikan perlindungan kesehatan yang berkualitas kepada masyarakat. Di cabang BPJS Kesehatan Manado, telah diamati bahwa penerapan kepemimpinan transformasional oleh para manajer atau pemimpin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Meskipun sejumlah penelitian telah mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional, penelitian ini menawarkan perspektif yang unik dengan memfokuskan pada konteks spesifik BPJS Kesehatan Cabang Manado. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor kontekstual yang dapat memoderasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan, serta memberikan kontribusi pada pengembangan teori dan praktik kepemimpinan.

Tujuannya yaitu agar studi ini dapat membantu kepemimpinan BPJS Kesehatan menjadi lebih efektif dan perusahaan secara keseluruhan berkinerja lebih baik dengan memberikan gambaran tentang bagaimana kepemimpinan transformasional berdampak pada kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan diatas peneliti tertarik untuk meneliti: "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai di BPJS Kesehatan Cabang Manado ". Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Manado?.

### **Kepemimpinan Transformasional**

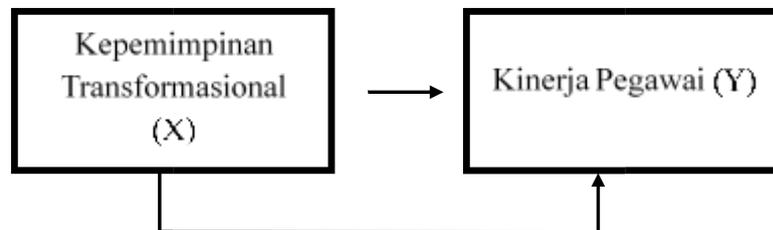
Untuk mengembangkan potensi karyawan secara seimbang, pemimpin transformasional mendorong karyawan untuk berpikir kreatif melalui penggunaan pendekatan baru, melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan, menginspirasi mereka untuk lebih loyal kepada perusahaan, dan berusaha memahami perbedaan unik mereka (Bass, 1019). Para pemimpin transformasional, sebagaimana ditekankan oleh Robbins dan Judge (2021), mampu menggerakkan pengikutnya untuk mengutamakan tujuan bersama di atas kepentingan pribadi. Empat pilar utama kepemimpinan transformasional, sebagaimana diidentifikasi oleh Bass (2016), adalah kemampuan untuk menjadi panutan, memotivasi, merangsang intelektual, dan memberikan perhatian personal.

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah tentang menyelesaikan pekerjaan dan melihat hasil kerja Anda (Wibowo, 2014). Kinerja, menurut Wirawan (2012), dapat diartikan sebagai output yang dihasilkan dari suatu aktivitas dalam periode waktu spesifik. Definisi ini menggarisbawahi bahwa kinerja adalah hasil akhir yang dapat diukur dan dinilai berdasarkan kriteria tertentu. Beberapa aspek yang sering digunakan untuk mengevaluasi kinerja meliputi: kuantitas output, kualitas hasil, ketepatan waktu, tingkat kehadiran, serta kemampuan bekerja sama dalam tim.

## Perumusan Hipotesis

Gambar 1



Ha : Diduga Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan atas peningkatan kinerja pegawai di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Manado

H0 : Diduga Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan atas peningkatan kinerja pegawai di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Manado

## Metodelogi Penelitian

### Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2015), peneliti biasanya menyelidiki barang atau orang dengan atribut dan karakteristik tertentu untuk menarik kesimpulan tentang populasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, populasi terdiri dari manusia dan benda mati. Objek penelitian bukan hanya sebatas angka, melainkan mencakup seluruh karakteristik dan sifat yang melekat pada setiap individunya. Tiga puluh orang, yang semuanya bekerja di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Manado, menjadi populasi penelitian ini.

Kami menggunakan pendekatan sampel jenuh untuk penelitian ini. Ketiga puluh partisipan adalah anggota staf BPJS Kesehatan di Manado.

## Hasil Penelitian

### Uji Validitas

Tabel 1

VARIABEL	INDIKATOR	PEARSON CORRELATION	KET
<b>Kepemimpinan Transformasional (X)</b>	X.1	0,796	VALID
	X.2	0,782	VALID
	X.3	0,724	VALID
	X.4	0,738	VALID
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>	Y.1	0,766	VALID
	Y.2	0,806	VALID
	Y.3	0,695	VALID
	Y.4	0,757	VALID
	Y.5	0,861	VALID

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan perhitungan dari tabel 1, seluruh indikator Kepemimpinan Transformasional (X) dan Kinerja Pegawai (Y) dapat dinyatakan valid, dilihat dari seluruh nilai pearson correlation melebihi nilai rtabel sebesar 0,349.

## Uji Reliabilitas

Tabel 2

VARIABEL	CRONBACH'S ALPHA	KET
<b>Kepemimpinan Transformasional (X)</b>	0,751	RELIABEL
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>	0,833	RELIABEL

*Sumber : Hasil Olah Data SPSS*

Hasil pengujian reliabilitas dengan Alpha Cronbach mengindikasikan bahwa kedua variabel penelitian, yaitu Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Karyawan, memiliki konsistensi internal yang baik.

## Uji Normalitas

Tabel 3

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.38608037
Most Extreme Differences	Absolute	.187
	Positive	.187
	Negative	-.143
Kolmogorov-Smirnov Z		1.024
Asymp. Sig. (2-tailed)		.245

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

*Sumber : Hasil Olah Data SPSS*

Karena nilai signifikansi  $0,245 > 0,05$ , maka asumsi normalitas terpenuhi menurut uji Kolmogorov-Smirnov, yang menunjukkan bahwa residual dari model regresi yang diuji mengikuti distribusi normal.

## Uji Linearitas

Tabel 4

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA KARYAWAN (Y) * KEPEMIMPINAN (X)	Between Groups	(Combined)	270.983	7	38.712	15.776	.000
		Linearity	269.251	1	269.251	109.729	.000
		Deviation from Linearity	1.732	6	.289	.118	.993
Within Groups			53.983	22	2.454		
Total			324.967	29			

*Sumber : Hasil Olah Data SPSS*

Analisis linearitas pada Tabel 4 mengindikasikan adanya kaitan yang lurus dan berarti antara variabel bebas dan terikat. Nilai penyimpangan dari linearitas yang cukup tinggi, yaitu 1,732 yang memperkuat temuan ini.

## Analisis Regresi Linear Sederhana

**Tabel 5**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.315	1.800		.175	.862
	KEPEMIMPINAN (X)	1.223	.105	.910	11.632	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

*Sumber : Hasil Olah Data SPSS*

Hasil permodelan regresi linier sederhana menunjukkan persamaan:

$$Y = 0,315 + 1,223 + e$$

Dengan nilai 1,223 untuk koefisien regresi, variabel X yang mewakili kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap variabel Y yang mewakili kinerja karyawan.

### Koefesien Determinasi

**Tabel 6**  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.910 <sup>a</sup>	.829	.822	1.411

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN (X)

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

*Sumber : Hasil Olah Data SPSS*

Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh gaya kepemimpinan transformasional, dengan 82,9% variasi dalam kinerja dapat dijelaskan oleh variabel ini. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang inspiratif dan memotivasi memiliki kontribusi besar terhadap hasil kerja.

### Uji t

**Tabel 7**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.315	1.800		.175	.862
	KEPEMIMPINAN (X)	1.223	.105	.910	11.632	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

*Sumber : Hasil Olah Data SPSS*

Berdasarkan hasil uji-t, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan variabel dependen terbukti benar. Nilai t hitung yang diperoleh (11,632) jauh melebihi nilai kritis t tabel (1,699), dengan tingkat signifikansi yang sangat rendah ( $p < 0,001$ ).

## Uji F

**Tabel 8**

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	269.251	1	269.251	135.313	.000 <sup>a</sup>
	Residual	55.715	28	1.990		
	Total	324.967	29			

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN (X)

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

*Sumber : Hasil Olah Data SPSS*

Temuan uji F, seperti yang ditunjukkan pada tabel 8, memiliki nilai Fhitung sebesar 135,313 dan tingkat signifikansi 0,000. Baik nilai signifikansi (0,05) maupun nilai Fhitung (4,183) lebih kecil dari apa yang dianggap signifikan secara statistik.

### Interpretasi Hasil

Model yang diperoleh ialah:

$$Y = 0,315 + 1,223 + e$$

Y = Kinerja Pegawai

X = Kepemimpinan Transformasional

Nilai konstanta sebesar 0,315 yang artinya besaran konstanta yang menunjukkan pengaruh rata – rata variabel Kepemimpinan Transformasional (X) yang diteliti terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Manado adalah 0,315.

Analisis regresi menyatakan hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 1,223. Kinerja Karyawan (Y) berkorelasi positif dengan Kepemimpinan Transformasional (X) sesuai dengan nilai koefisien yang positif.

1. Nilai  $R^2$  sebesar 0,829 yang setara dengan 82,9% menjelaskan seberapa besar varians (Y) yang dihasilkan oleh (X) sesuai dengan hasil perhitungan. dengan nilai R sebesar 0,910 atau 91,0% sebagai hasil perhitungan.
2. Pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel X berpengaruh signifikan pada tingkat kepercayaan 95%.
3. Hasil analisis menyatakan adanya hubungan yang signifikan antara kinerja karyawan dengan variabel kepemimpinan. Nilai signifikansi yang diperoleh lebih rendah dari 0,05, sementara nilai uji F yang sebesar 11,632 jauh melebihi nilai tabel (1,699). Maka hipotesis nol yang menunjukkan tidak terjadi korelasi antar variabel tersebut dapat ditolak.

### Pembahasan

#### Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai

Analisis data menunjukkan adanya pengaruh signifikan kepemimpinan transformasional atas kinerja karyawan. Nilai t hitung yang jauh melampaui t tabel, serta nilai signifikansi yang sangat kecil, menguatkan hipotesis penelitian. Temuan ini

mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepemimpinan transformasional seorang pemimpin, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya.

Penelitian ini memberikan kontribusi empiris tambahan terhadap literatur yang telah ada mengenai dampak kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Dengan mengadopsi pendekatan moderasi, penelitian ini berhasil mengkonfirmasi temuan sebelumnya (Djuraidi & Laily, 2020) dan mengungkap mekanisme yang mendasari hubungan tersebut.

## **Kesimpulan**

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja BPJS Kesehatan Kantor Cabang Manado dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh Kepemimpinan Transformasional. Lingkungan kerja yang saling percaya dan mendukung dapat dibangun melalui kepemimpinan yang menginspirasi, memotivasi, dan mendorong perubahan yang baik. Hal ini membantu pegawai merasa lebih puas dengan pekerjaannya dan meningkatkan komitmen mereka terhadap tujuan bersama organisasi. Dengan mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional, pemimpin di BPJS Kesehatan mampu meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Untuk menjaga keberlanjutan efektivitas kepemimpinan transformasional, BPJS Kesehatan disarankan menyelenggarakan pelatihan secara berkala. Pelatihan ini perlu difokuskan pada peningkatan keterampilan komunikasi, kemampuan memotivasi, dan inspirasi bagi para pemimpin agar mereka dapat terus memberdayakan timnya secara optimal.

## **Daftar Pustaka**

- Anggraeni, Yenny, and T. Elisabeth Cintya Santosa. "Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan." *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis* 10.1 (2013).
- Cahyono, Ujang Tri, Mohamad Syamsul Maarif, and Suharjono Suharjono. "Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di perusahaan daerah perkebunan jember." *Jurnal Manajemen & Agribisnis* 11.2 (2014): 68-76.
- Darma, Surya. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Bpjs) Kesehatan Cabang Langsa." *JEKKP (Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Kebijakan Publik)* 2.1 (2020): 92-99.
- Djuraidi, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 13(1), 1. <https://doi.org/10.26623/jreb.v13i1.2182>
- Fanani, Abdul Fatah, Wahyu Astutik, and Yuni Lestari. "Kepemimpinan transformasional sektor publik." *Journal of Public Sector Innovations* 4.2 (2020): 84-90.
- Handoko, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: BPF, 2003), hal.
1. PM2021: Komponen dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (kemdikbud.go.id) T.Hani Handoko, Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: BPF, 2011), h. 193.
- Jufrizen, Jufrizen, and Afni Sasqia Putri Lubis. "Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai dengan locus of control sebagai variabel moderating." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3.1 (2020): 41-59.

- Mondiani, Tria. "Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja pegawai PT. PLN (PERSERO) UPJ Semarang." *Jurnal administrasi bisnis* 1.1 (2012): 46- 54.
- Rivai, Ahmad. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3.2 (2020): 213-223.
- Trisandi, Muhammad Yogi. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Prilaku Kewargaan Organisasional dengan Komitmen Afektif sebagai Variabel Pemediasi pada BPJS Kesehatan cabang Solok. Diss. Universitas Negeri Padang, 2017.
- Tucunan, Roy Johan Agung, Wayan Gede Supartha, and I. Gede Riana. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi dan kinerja Karyawan." *E-jurnal ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 3.09 (2014): 533-550.
- Sazly, S., & Ardiani, Y. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat. *Perspektif*, 17(2), 184–194.