PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN PEKANBARU PANAM

(THE INFLUENCE OF TRANSFORMATONAL LEADERSHIP STYLE, ORGANIZATIONAL CULTURE, WORK DISCIPLINE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT BPJS KETENAGAKERJAAN PEKANBARU PANAM)

SKRIPSI

Oleh

NADYA PUTRIANI

2161201055

MANAJEMEN



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS LANCANG KUNING

PEKANBARU

2025

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : NADYA PUTRIANI

NIM : 2161201055

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS

JURUSAN : MANAJEMEN

JUDUL : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN PEKANBARU PANAM

DISETUJUI:

PEMBIMBING I

Dr. AZNURIYANDI, S.E., M.Si

NIDN: 1021088602

PEMBIMBING II

TASRIL, S.E., M.M

NIDN: 1010056201

DEKAN

Dr. DINI ONASIS, S.E., S.H., M.M., M.H., AK., CA., ACPA

NIDN: 1006067101

KETUA JURUSAN

Dr. AZNURIYANDI, S.E., M.Si

NIDN: 1021088602

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : NADYA PUTRIANI

NIM : 2161201055

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS

JURUSAN : MANAJEMEN

JUDUL : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN PEKANBARU PANAM

KETUA

Dr. AZNURIYANDI,S.E.,M.Si

NIDN: 1021088602

SEKRETARIS

Dr. IDEL WALDELMI,S.E.,M.Si

NIDN: 1008078602

ANGGOTA

Dr. AZNURIYANDI,S.E.,M.Si

NIDN: 1021088602

Dr. IDEL WALDELMI,S.E.,M.Si

NIDN: 1008078602

Dr. FATKHURAHMAN,S.E.,M.Si.,M.M

NIDN: 1020017801

SOUVYA FITRIE,S.E.,M.M

NIDN: 1011107901

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis dalam bentuk skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister, dan atau Doktor) baik di Universitas Lancang Kuning maupun di perguruan tinggi lainnya.

2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.

3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dalam daftar pustaka.

4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini, serta lainnya sesuai dengan norma yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan sepertinya

Pekanbaru, 23 Februari 2025

Yang Membuat Pernyataan,



NADYA PUTRIANI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN PEKANBARU PANAM

NADYA PUTRIANI

2161202055

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Panam. Gaya Kepemimpinan Transformasional diukur dengan kharisma, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian yang individual. Budaya Organisasi diukur dengan inovatif memperhitungkan risiko, berorientasi pada hasil, berorientasi pada semua kepentingan karyawan, dan berorientasi detail pada tugas. Disiplin Kerja diukur dengan kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan etika bekerja. Komitmen Organisasi diukur dengan keinginan kuat tetap sebagai anggota, keinginan berusaha keras dalam bekerja, penerimaan nilai-nilai organisasi, dan penerimaan tujuan organisasi. Kinerja Karyawan diukur dengan kualitas, kuantitas, kemandirian, inisiatif, adaptabilitas, dan kerjasama. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan data primer yang diperoleh langsung dari obyek penelitian. Metode analisis data dilakukan dengan analisis regresi linear berganda. Teknik analisis yang digunakan yaitu menggunakan teknik *sampling* jenuh dengan populasi sebanyak 32 karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,156 atau15,6%, Budaya Organisasi berepngaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,399 atau 39,9%, Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,292 atau 29,2% dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,217 atau 21,7%. Berdasarkan uji secara simultan diperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, disiplin kerja, dan

komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Panam. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh pada penelitian ini adalah sebesar 0,912 atau 91,2%, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Panam.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

THE INFLUENCE OF TRANSFORMATONAL LEADERSHIP STYLE, ORGANIZATIONAL CULTURE, WORK DISCIPLINE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT BPJS KETENAGAKERJAAN PEKANBARU PANAM

NADYA PUTRIANI

2161201055

ABSTRACT

This study aims to analyze transformational leadership style, organizational culture, work discipline and organizational commitment on employee performance of BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Panam. Transformational Leadership Style is measured by charisma, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individual attention. Organizational Culture is measured by innovative risk taking, result oriented, oriented to all employee interests, and detail oriented to tasks. Work Discipline is measured by attendance, obedience to work regulations, obedience to work standards, high level of alertness, and work ethics. Organizational Commitment is measured by a strong desire to remain a member, a desire to work hard, acceptance of organizational values, and acceptance of organizational goals. Employee performance is measured by quality, quantity, independence, initiative, adaptability, and cooperation. This study uses a quantitative method with primary data obtained directly from the research object. The data analysis method is carried out by multiple linear regression analysis. The analysis technique used is using a saturated sampling technique with a population of 32 employees. The results of this study indicate that Transformational Leadership Style does not have a significant effect on employee performance of 0.156 or 15.6%, Organizational Culture has a positive and significant effect on employee performance of 0.399 or 39.9%, Work Discipline has a positive and significant effect on employee performance of 0.292 or 29.2% and Organizational Commitment has a positive and significant effect on employee performance of 0.217 or 21.7%. Based on the simultaneous test, the results obtained are that transformational leadership style, organizational culture, work discipline, and organizational commitment have a significant effect simultaneously on employee performance at BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Panam. The coefficient of determination value obtained in this study is 0.912 or 91.2%, it can be concluded that there is a strong and positive relationship between transformational leadership style, organizational culture, work discipline, and organizational commitment to the performance of BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Panam employees.

Keywords: Transformational Leadership Style, Organizational Culture, Work Discipline, Organizational Commitment, Employee Performance

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis dalam bentuk skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister, dan atau Doktor) baik di Universitas Lancang Kuning maupun di perguruan tinggi lainnya.

2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.

3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dalam daftar pustaka.

4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini, serta lainnya sesuai dengan norma yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan sepertinya

Pekanbaru, 23 Februari 2025

Yang Membuat Pernyataan,

NADYA PUTRIANI

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah Subhanahu wa ta'ala atas rahmat dan karunia-nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Panam"**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk untuk menyelesaikan Pendidikan Strata I pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak lepas dari kesalahan dan jauh dari kata sempurna. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun sehingga dapat berguna baik bagi penulis sendiri maupun pembaca pada umumnya.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menerima banyak bantuan, bimbingan dan dukungan dari banyak pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Allah Subhanahu wa ta'ala atas segala kelancaran, kesehatan, serta ketengan yang diberikan selama proses penyusunan skripsi ini.
2. Kedua Orang Tua, Ayahanda **Damsir** dan Ibunda **Nani Sukarmi** yang menjadi alasan utama penulis untuk dapat bertahan dalam setiap proses yang penulis jalani selama perkuliahan.
3. Bapak Dr. Dini Onasis, S.E., S.H., M.M., M.H., AK., CA., ACPA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.

4. Bapak Dr. Aznuriyandi, S.E., M.Si selaku Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning Pekanbaru dan selaku Pembimbing I penulis yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Tasril, S.E., MM selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Universitas Lancang Kuning Pekanbaru yang telah memberikan ilmu dan wawasan kepada penulis.
7. Kakak Nanda Kartika dan Nindy Andani, serta Adik Dani Harmade yang memberikan banyak bantuan dan dukungannya kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.
8. Abang Ipar Muhammad Dimas yang telah bersedia direpotkan untuk antar jemput penulis pada masa perkuliahan dan senantiasa mendukung penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Keponakan M. Dianda Alfajri, Nadifa Keysha Syabani, Azkadina Adiba Andani, dan M. Difky Alfahrezi yang selalu menghibur penulis dan menebar keceriaan kepada penulis.
10. Agus Riadi yang sangat baik membantu dan menemani proses pembuatan skripsi penulis hingga selesai.

11. Teman-teman seperjuangan di Universitas Lancang Kuning yang telah mendukung dan menerima seluruh keluh kesah penulis dalam penulisan skripsi ini.
12. Ersa Febriana, Nadya Nur Arifin, dan Fitriani Yolanda Sari selaku sahabat pada masa SMP yang memberikan semangat dan dukungan kepada penulis.
13. Kiki Rezky Safitri, dan Cindy Rella selaku sahabat pada masa SMK yang memberikan semangat dan dukungan kepada penulis.
14. Beby Oka Daryana, Martha Ochtavia, Resy Oktaviani, Ike Febriani, dan Intan Dwi Lestari selaku sahabat pada masa perkuliahan. Terimakasih atas kenangan dan cerita indah selama hampir 4 tahun ini. Penulis berharap agar persahabatan ini terus terjalin meskipun perkuliahan ini telah selesai.
15. Seluruh teman-teman yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah memberikan support kepada penulis.

Penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat baik bagi penulis maupun para pembaca.

Pekanbaru, 19 April 2025

Nadya Putriani

DAFTAR ISI

ABSTRAK ii

PERNYATAAN v

KATA PENGANTAR vi

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1. LATAR BELAKANG PENELITIAN 1

1.2. RUMUSAN MASALAH 6

1.3. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN 6

1.3.1. TUJUAN PENELITIAN 6

1.3.2. MANFAAT PENELITIAN 7

1.4. SISTEMATIKA PENULISAN 8

BAB II TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS 10

2.1 TELAAH PUSTAKA 10

2.1.1 MANAJEMEN 10

2.1.2 FUNGSI MANAJEMEN 11

2.1.3 UNSUR-UNSUR MANAJEMEN 11

2.1.4 MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA 12

2.1.5 KINERJA KARYAWAN 13

2.1.6 GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL 14

2.1.7 BUDAYA ORGANISASI 15

2.1.8 DISIPLIN KERJA 17

2.1.9 KOMITMEN ORGANISASI 18

2.2 KERANGKA PEMIKIRAN 18

2.2.1. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN 19

2.2.2. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN 19

2.2.3. PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN 20

2.2.4. PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN 21

2.2.5. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN 22
2.3 HIPOTESIS 24
BAB III METODE PENULISAN 26
3.1. OBYEK PENELITIAN 26
3.2. POPULASI DAN SAMPEL 26
3.2.1. Populasi 26
3.2.2. Sampel 26
3.3. TEKNIK PENGAMBILAN SAMPEL 26
3.4. JENIS DAN SUMBER DATA 27
3.4.1. Jenis Data 27
3.4.2. Sumber Data 27
3.5. TEKNIK PENGUMPULAN DATA 27
3.6. DEFINISI DAN OPERASIONALISASI VARIABEL 28
3.7. ANALISIS DATA 30
3.7.1. Uji Kualitas Data Penelitian 31
3.7.2. Uji Asumsi Klasik 34
3.7.3. Uji Hipotesis 35
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN 39
4.1 SEJARAH BPJS KETENAGAKERJAAN 39
4.2 VISI DAN MISI BPJS KETENAGAKERJAAN 41
4.3 AKTIVITAS, TUGAS DAN FUNGSI BPJS KETENAGAKERJAAN .42
4.4 STRUKTUR ORGANISASI BPJS KETENAGAKERJAAN PEKANBARU PANAM 44
4.5 LOGO DAN MAKNA BPJS KETENAGAKERJAAN 45
4.6 TEMPAT DAN KEDUDUKAN BPJS KETENAGAKERJAAN PEKANBARU PANAM 46
4.7 ORGANISASI HUKUM BPJS KETENAGAKERJAAN 48
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 49
5.1. HASIL PENELITIAN 49
5.1.1. Identitas Responden 49
5.1.2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 50

5.1.3. Responden Berdasarkan Umur....50
5.1.4. Responden Berdasarkan Pendidikan....51
5.1.5. Deskripsi Variabel Penelitian....52
5.1.6. Hasil Uji Kualitas Data Penelitian....81
5.1.7. Hasil Uji Asumsi Klasik....84
5.1.8. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda....86
5.1.9. Hasil Uji Hipotesis....88
5.2. PEMBAHASAN....92
5.2.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan....92
5.2.2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan....93
5.2.3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan....94
5.2.4. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan....94
5.2.5. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan....95
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN....97
6.1 KESIMPULAN....97
6.2 SARAN-SARAN....98
DAFTAR PUSTAKA....100
BIOGRAFI PENULIS....105
LAMPIRAN....106

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Daftar Perkembangan Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Panam 3
Tabel 1. 2 Rekapitulasi Absensi Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Panam 3
Tabel 3. 1 Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel 28
Tabel 3. 2 Skala Likert 31
Tabel 3. 3 Kelas Interval 31
Tabel 5. 1 Tanggapan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin pada BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Panam 50
Tabel 5. 2 Tanggapan Responden Berdasarkan Usia pada BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Panam 51
Tabel 5. 3 Tanggapan Responden Berdasarkan Pendidikan pada BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Panam 52
Tabel 5. 4 Tanggapan Responden Tentang Kharisma 53
Tabel 5. 5 Tanggapan Responden Tentang Motivasi Inspiratif 54
Tabel 5. 6 Tanggapan Responden Tentang Stimulasi Intelektual 55
Tabel 5. 7 Tanggapan Responden Tentang Perhatian yang Individual 56
Tabel 5. 8 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) 57
Tabel 5. 9 Tanggapan Responden Tentang Inovatif Memperhitungkan Risiko 59
Tabel 5. 10 Tanggapan Responden Tentang Berorientasi pada Hasil 60
Tabel 5. 11 Tanggapan Responden Tentang Berorientasi pada Semua Kepentingan Karyawan 61
Tabel 5. 12 Tanggapan Responden Tentang Berorientasi Detail pada Tugas 62
Tabel 5. 13 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi (X2) 62
Tabel 5. 14 Tanggapan Responden Tentang Kehadiran 64
Tabel 5. 15 Tanggapan Responden Tentang Ketaatan pada Peraturan Kerja 65
Tabel 5. 16 Tanggapan Responden Tentang Ketaatan pada Standar Kerja 66
Tabel 5. 17 Tanggapan Responden Tentang Tingkat Kewaspadaan Tinggi 67
Tabel 5. 18 Tanggapan Responden Tentang Etika Bekerja 68
Tabel 5. 19 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X3) 69
Tabel 5. 20 Tanggapan Responden Tentang Keinginan Kuat Tetap Sebagai Anggota 70
Tabel 5. 21 Tanggapan Responden Tentang Keinginan Berusaha Keras dalam Bekerja 71
Tabel 5. 22 Tanggapan Responden Tentang Penerimaan Nilai Organisasi 72
Tabel 5. 23 Tanggapan Responden Tentang Penerimaan Tujuan Organisasi 73
Tabel 5. 24 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi (X4) 73
Tabel 5. 25 Tanggapan Responden Tentang Kualitas Kerja 75
Tabel 5. 26 Tanggapan Responden Tentang Kuantitas Kerja 75

Tabel 5. 27 Tanggapan Responden Tentang Kemandirian 76
Tabel 5. 28 Tanggapan Responden Tentang Inisiatif.....77
Tabel 5. 29 Tanggapan Responden Tentang Adaptabilitas.....78
Tabel 5. 30 Tanggapan Responden Tentang Kerjasama 79
Tabel 5. 31 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).....80
Tabel 5. 32 Rekapitulasi Variabel Penelitian.....80
Tabel 5. 33 Hasil Uji Validitas.....82
Tabel 5. 34 Hasil Uji Reliabilitas.....83
Tabel 5. 35 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov 86
Tabel 5. 36 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda 87
Tabel 5. 37 Hasil Uji t (Parsial) 89
Tabel 5. 38 Hasil Uji F (Simultan).....91
Tabel 5. 39 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) 92

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Panam 44
Gambar 4. 2 Logo BPJS Ketenagakerjaan.....45
Gambar 4. 3 Kantor BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Panam 47
Gambar 5. 1 Grafik Uji Normalitas.....85

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG PENELITIAN

Dalam era persaingan global yang semakin ketat, kinerja organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. BPJS Ketenagakerjaan sebagai lembaga yang berperan penting dalam memberikan jaminan sosial kepada pekerja Indonesia, menghadapi tantangan untuk terus meningkatkan kinerja dalam pelayanan publik. Agar dapat mencapai kinerja yang optimal, BPJS Ketenagakerjaan perlu memastikan bahwa karyawan memiliki tingkat motivasi, komitmen, serta disiplin kerja yang tinggi. Di samping itu, kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi yang kuat turut berperan besar dalam membentuk kinerja karyawan yang unggul.

Kinerja karyawan adalah faktor utama dalam keberhasilan suatu organisasi, terutama dalam institusi publik seperti BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan sebagai lembaga yang menyediakan perlindungan jaminan sosial bagi pekerja di Indonesia dihadapkan pada tuntutan untuk terus meningkatkan kualitas layanan kepada masyarakat. Untuk mencapai tujuan ini, sangat penting untuk memastikan bahwa karyawan bekerja secara maksimal dan efisien. Kinerja karyawan yang optimal akan berdampak langsung pada kualitas layanan publik yang diberikan oleh BPJS Ketenagakerjaan, khususnya di wilayah Pekanbaru Panam.

Selain gaya kepemimpinan, budaya organisasi juga memainkan peran penting dalam mendorong kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat dapat

menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung kolaborasi antarpegawai. Di BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Panam, budaya organisasi yang mengedepankan nilai-nilai pelayanan publik, integritas, dan tanggung jawab sosial sangat penting untuk mendukung kinerja karyawan dalam memberikan layanan berkualitas kepada peserta.

Disiplin kerja merupakan aspek lain yang tidak kalah penting. Disiplin yang tinggi memastikan bahwa setiap karyawan memiliki tanggung jawab dan etos kerja yang sesuai dengan standar organisasi. Disiplin kerja yang baik di BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Panam diharapkan dapat meminimalkan kesalahan dan meningkatkan efisiensi layanan.

Komitmen organisasi juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana karyawan merasa terikat dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung memiliki loyalitas dan kepuasan kerja yang tinggi, yang berdampak positif pada kinerja.

Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan adalah lembaga negara yang bertanggung jawab menyelenggarakan program jaminan sosial bagi seluruh tenaga kerja di Indonesia, baik yang bekerja di sektor formal maupun informal. BPJS Ketenagakerjaan didirikan berdasarkan Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 dan merupakan bagian dari sistem jaminan sosial nasional yang bertujuan untuk melindungi pekerja dari risiko sosial-ekonomi yang dapat timbul.

Tabel 1. 1

Daftar Perkembangan Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Panam

No.	Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Peserta	Perkembangan Karyawan (%)
1	2019	31	17.611	-
2	2020	31	23.430	33,04
3	2021	33	18.590	-20,66
4	2022	32	33.635	80,93
5	2023	32	34.157	1,55

Sumber: BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Panam

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Panam tidak stabil. terjadi Terdapat peningkatan dan penurunan setiap tahunnya. Kinerja karyawan terendah terjadi pada tahun 2021 dan kinerja karyawan tertinggi terjadi pada tahun 2022. Fluktuasi yang terjadi pada kinerja karyawan tentu dapat berdampak negatif terhadap BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Panam. Sehingga dari perkembangan kinerja karyawan tersebut, peneliti ingin menganalisis apakah faktor-faktor yang diduga menjadi alasan akibat fluktuasi yang terjadi.

Tabel 1. 2

Rekapitulasi Absensi Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Panam

No.	Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja	Absensi	Absensi (%)
1	2019	31	260	8.060	372	4,62
2	2020	31	260	8.060	421	5,22
3	2021	33	260	8.580	441	5,14
4	2022	32	260	8.320	462	5,55
5	2023	32	260	8.320	467	5,61

Sumber: BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Panam

Dari tabel diatas, terjadi fluktuasi pada absensi karyawan BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Panam. Dimana tingkat absensi tertinggi terjadi pada tahun 2023 dan absensi terendah terjadi pada tahun 2019.

Dari data yang dijelaskan diatas, mengindikasikan kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Panam belum optimal yang tentunya disebabkan oleh banyak faktor. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan transformasional.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Ariyani dan Haryani;2019), kepemimpinan transformasional terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui penciptaan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan perubahan. Pemimpin yang transformasional tidak hanya fokus pada pencapaian target jangka pendek, tetapi juga menginspirasi karyawan untuk mengembangkan kemampuan mereka secara lebih holistik. Hal ini relevan bagi BPJS Ketenagakerjaan yang harus selalu berinovasi dalam pelayanan jaminan sosial.

Selain kepemimpinan, budaya organisasi juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat mencerminkan norma, nilai, dan keyakinan yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Menurut studi yang dilakukan oleh (Suryani dan Hidayat;2020), budaya organisasi yang inklusif dan mendukung pengembangan karyawan mampu meningkatkan loyalitas dan produktivitas kerja. Dalam konteks BPJS Ketenagakerjaan, budaya yang mendorong kerja tim dan integritas penting untuk mencapai tujuan pelayanan yang maksimal.

Disiplin kerja merupakan aspek kunci lainnya yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja memastikan bahwa karyawan dapat memenuhi tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Penelitian oleh (Setiawan;2019) menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung lebih produktif dan memiliki kinerja yang lebih baik. Disiplin dalam mematuhi aturan dan jadwal kerja akan meminimalkan risiko kesalahan dan meningkatkan efisiensi, sesuatu yang krusial dalam organisasi besar seperti BPJS Ketenagakerjaan.

Selain itu, komitmen organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Priyono dan Rahmawati;2021), komitmen organisasi yang kuat membuat karyawan lebih bersemangat dan berdedikasi dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan tugas mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas dan produktivitas organisasi.

Dengan mengingat pentingnya gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, disiplin kerja, dan komitmen kerja, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keempat variabel tersebut terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan di Pekanbaru Panam. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia di BPJS Ketenagakerjaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dan kualitas pelayanan publik.

Berdasarkan penjelasan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi,

disiplin kerja, dan komitmen kerja dengan judul "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPJS KETENGAKERJAAN PEKANBARU PANAM".

1.2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, rumusan masalah yang akan diteliti lebih lanjut dalam penelitian adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Panam?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Panam?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Pekanabaru Panam?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Panam?
5. Apakah gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Panam?

1.3. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.3.1. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Panam.
2. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Panam.
3. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Panam.
4. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Panam.
5. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Panam.

1.3.2. MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

   Menambah pengetahuan, keterampilan, keterampilan metodologi, dan pengalaman terhadap gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Panam.

2. Bagi perusahaan

   Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk memperbaiki dan menyempurnakan hal-hal yang menjadi faktor penentu kinerja karyawan agar kinerja karyawan bisa menjadi lebih baik lagi, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

   Menjadi dasar penelitian selanjutnya, mempercepat pengembangan ilmu, dan membuka peluang kolaborasi ilmiah.

1.4. SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika yang direncanakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Bab ini berisi tentang penguraian teori-teori yang berkaitan teori gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, disiplin kerja, komitmen, kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang sejarah singkat, struktur dan aktivitas perusahaan dari BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Panam.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi hasil penelitian dan pembahasan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan-kesimpulan dan juga saran-saran yang telah diperoleh dari penelitian yang dilakukan.

BAB VI
KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, penulis pada bab-bab sebelumnya mengenai gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, disiplin kerja, dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan, yang didasarkan dari hasil pembahasan dan pengujian dalam penelitian ini, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Panam. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis pertama (H1) pada penelitian ini ditolak.
2. Variabel budaya organisasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Panam. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis pertama (H2) pada penelitian ini diterima.
3. Variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru panam. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis pertama (H3) pada penelitian ini diterima.
4. Variabel komitmen organisasi secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Panam. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis pertama (H4) pada penelitian ini diterima.

5. Variabel gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Panam. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis pertama (H5) pada penelitian ini diterima.

6.2 SARAN-SARAN

Berdasarkan pada kesimpulan diatas, maka diharapkan adanya perbaikan dan penambahan variabel untuk penelitian selanjutnya. Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan, yaitu:

1. Bagi BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Panam

   Hal yang perlu diperhatikan yaitu budaya organisasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Panam, upaya yang dilakukan yaitu: mempertahankan dan meningkatkan budaya organisasi, menerapkan dan mematuhi disiplin kerja yang telah ditetapkan, dan mempertahankan komitmen organisasi pada BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Panam. dengan dilakukannya hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan pada tahun mendatang.

2. Bagi Akademis

   Bagi akademis diharapkan skripsi ini dapat menjadi salah satu referensi tambahan dalam melakukan penelitian dan dapat memberikan wawasan yang lebih luas tentang variabel-variabel mengenai sumber daya manusia.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan untuk dapat meneruskan dan mengembangkan penelitian ini pada masa yang akan dating melalui penelitian yang lebih mendalam dengan menambahkan variabel-variabel lain untuk mendapatkan hasil yang lebih maksimal mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, R., Husain, A., & Bahari, A. F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, *6*(2), 85–92. https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i2.632

Agustin Pratiwi, Filsa Soraya, & Mochammad Isa Anshori. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Bangkalan. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, *2*(3), 43–55. https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i3.861

Aisyah, R. I., Kuntadi, C., & Mustofa, U. H. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor: Independensi, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Bisnis Kreatif Dan …*, *2*(2).

Aziz, A., & Zakir, S. (2022). *Indonesian Research Journal on Education : Jurnal Ilmu Pendidikan*. *2*(3), 1030–1037.

Bisma Ayodha Kurniawan Putra, Syadzalina Bilqis, & Catharina Aprilia Hellyani. (2023). Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Kepuasan Kerja perawat di RSUD Penembahan Senopati Bantul. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, *3*(2), 162–170.

Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadademia Group.

Colquitt, Jason A., Le Pine, Jeffery A., Wesson, M. J. (2018). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in The Workplace*. McGrawHill Education.

Edison, Emron, John Anwar, I. K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.

Handayani, L., & Nugroho, Y. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Taspen. Jurnal Ekonomi Dan Manajemen, Volume 9,.

Herry Kurniawan. (2022). Literaturereview:Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Kompensasi Dan Motivasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, *3*(4), 426–441. https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/966/610

Hidayat, R., & Mulyani, S. (2020a). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi di BPJS Ketenagakerjaan. Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia, Volume 10.

_____, (2020b). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi di PT Jasa Raharja. Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia, Volume 10.

_____, (2020c). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderasi. Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia, Volume 10,.

Influence, T. H. E., Transformational, O. F., Style, L., Employee, O. N., At, D., Pdam, T. H. E., Of, O., & Barito, E. (2024). *Http://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB ISSN : 2723-0937*. *7*, 1461– 1478.

Kartiko, A., Rokhman, M., Priyono, A. A., & Susanto, S. (2023). Peningkatan Kinerja Guru Melalui Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Servant Kepala Madrasah. *Urwatul Wutsqo: Jurnal Studi Kependidikan Dan Keislaman*, *13*(1), 1–14. https://doi.org/10.54437/urwatulwutsqo.v13i1.1323

Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.

Lestari, A. A., & Stiaharti, R. (2024). Impak pengarusutamaan gender dan loyalitas

karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, *2*(04), 619–630. https://ip2i.org/jip/index.php/ema/article/view/163

Lestari, H., & Kurniawan, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Asuransi Umum. Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, Volume 7.

Listiani. (2023). Pengaruh Reputasi Perusahaan, Online Customer Review, Dan Online Customer Rating Terhadap Tingkat Kepercayaan Konsumen. *Metode Penelitian*, *1*, 24–32. http://repository.stei.ac.id/10805/4/BAB 3.pdf

Maryadi, Y., & Misrania, Y. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMP Negeri 2 Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, *11*(1), 545–558. https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1.3232

Masturi, H., Hasanawi, A., & Hasanawi, A. (2021). Jurnal Inovasi Penelitian. *Jurnal Inovasi Penelitian*, *1*(10), 1–208.

Naurisydah Hana Yunia Putri, & Hafid Kholidi Hadi. (2024). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variable intervening pada tenaga kesehatan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *12*(2), 339–349.

Nugroho, F. T. (2021). *pengertian manajemen menurut para ahli, ketahui fungsi, dan tujuannya*. Bola.Com. https://www.bola.com/ragam/read/4668904/pengertian- manajemen-menurut-para-ahli-ketahui-fungsi-dan-tujuannya?page=2

Nurmansyah (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. UNILAK PRESS.

_____ (2016). *PERILAKU ORGANISASI*. UNILAK PRESS.

Pbb, B., & Farhan, A. (2003). *BAB_2.pdf*.

Pokhrel, S. (2024). KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA DAN BURNOUT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN GARMENT DI KABUPATEN TANGERANG. *Αγαη*, *15*(1), 37–48.

Popon Srisusilawati, Gusti Putu Eka Kusuma, Hasiun Budi, Eko Haryanto, Hari Nugroho, Nugroho Djati Satmoko, Sherry Adelia, Dewi Andriani, Ajie Wicaksono, James Sinurat, Nelsye Lumanauw, Yunus Arifien, Acai Sudirman, Angga Ranggana Putra, I Gusti Ayu Ari A, I. A. (2022). *Manajemen Pariwisata*. 17–34.

Priyanto, M., & Sudrartono, T. (2021). Pengaruh Harga Terhadap Keputusan Pembelian Ulang Aksesoris Pakaian Di Toko Mingka Bandung. *Value*, *2*(1), 57–66. https://doi.org/10.36490/value.v2i1.184

Rahman, R. A., & Tiorida, E. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, *2*(1), 54. https://doi.org/10.35697/jrbi.v2i1.64

Robbins, Stephen P.& Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. Pearson Education Inc.

Sanjaya, V., & Desty Febrian, W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, *6*(1), 29–45. https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i1.788

Santoso, A., & Rahayu, P. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Sektor Asuransi. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Volume 15,.

Sosial, B. (2016) P. badan penyelenggaraan jaminan. (n.d.). *16122016_111825_PER BPJS 01 2016.pdf*.

Tanjung, A. A., & Rasyid, M. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina Tv. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, *2*(1), 49–59. https://doi.org/10.61715/jmeb.v2i1.78

Triyadia, D., & Santi. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Adyawinsa Rubber Industry. *Jurnal Penelitian Manajemen (JPEMA)*, *1*(1), 16–25. http://eprints.undip.ac.id/47089/1/02_HANDOKO.pdf

Zaenal Arifin, M., & Sasana, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, *2*(6), 49–56. https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.269