

Hubungan Fungsi Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Asuransi Jiwa Bersama (AJB)

Oleh :

¹. Putri Asriah, ². Fitriani

1.2. Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik , Universitas Musamus Merauke

Email : fitriani310878@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan fungsi kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan asuransi jiwa bersama (AJB) bumiputra cabang merauke. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel adalah total sampling sehingga jumlah sampel adalah seluruh karyawan yang berjumlah 33 orang. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data yaitu regresi linear sederhana dan koefisien determinasi dengan alat statistik SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fungsi kepemimpinan berhubungan secara signifikan terhadap prestasi kerja, hal ini dapat dilihat dari t hitung $2,454 > t$ tabel 1,695 sedangkan nilai signifikan 0,02 lebih kecil dari 0,05. Uji validitas bahwa variabel independen dan variabel dependen mempunyai nilai r hitung $0,421 > r$ tabel 0,344. Dari uji reliabilitas diketahui bahwa variabel independen dan variabel dependen mempunyai nilai Cronbach's alpha di atas 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrument yang dipakai reliable karena $0,940 > 0,60$.

Kata Kunci : Fungsi Kepemimpinan dan Prestasi Kerja

Abstract

This study aims to determine the relationship of leadership functions to employee work performance in the joint life insurance (JLI) company Bumiputra Merauke branch. This type of research is quantitative research. The sampling technique is total sampling so the number of samples is all employees, amounting to 33 people. This study uses data analysis techniques that are simple linear regression and coefficient of determination with SPSS version 23 statistical tools. The results show that the leadership function is significantly related to work performance, this can be seen from the t count $2.454 > t$ table 1.695 while the significant value is 0, 02 smaller than 0.05. Validity test that the independent variable and the dependent variable has a value of r count $0.421 > r$ table 0.344. From the reliability test it is known that the independent and dependent variables have Cronbach's alpha values above 0.60. Thus it can be concluded that the instrument used is reliable because $0.940 > 0.60$.

Keywords: Leadership and Job Performance Functions

PENDAHULUAN

Pada sebuah organisasi, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan, dipengaruhi oleh kemampuan seorang pemimpin dalam melaksanakan pola kepemimpinan. Melalui kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai, maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*) akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja birokrasi di Indonesia. Istianto (2009: 2). Berbicara mengenai fungsi dari pemimpin, tentu hal yang sangat mendasar adalah pemimpin haruslah mampu memotivasi bawahannya agar dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal sehingga kinerja dapat selalu ditingkatkan dalam setiap periode. Disamping itu, fungsi

pemimpin dapat memobilisasi tujuan organisasi dengan proses pekerjaan harus dapat dikembangkan dan proses sumber daya manusia menjadi fokus utama. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektifitas yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya dengan mengandalkan berbagai macam fungsi dari kepemimpinan.

Menurut Herlina (2017) Prestasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan, menurunkan tingkat keluar masuk karyawan (turn over), serta memantapkan manajemen perusahaan. Sebaliknya, prestasi kerja karyawan yang rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktivitas kerja, meningkatkan tingkat keluar masuk karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan. Bagi karyawan, tingkat prestasi kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti meningkatkan gaji, kesempatan untuk dipromosikan, menurunnya untuk didemosikan, serta membuat ia semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. Sebaliknya, tingkat prestasi kerja karyawan yang rendah menunjukkan bahwa karyawan tersebut sebenarnya tidak kompeten dalam pekerjaannya. Pengukuran prestasi kerja karyawan adalah suatu proses mengkuantifikasi secara akurat dan valid tingkat efisiensi dan efektivitas suatu kegiatan yang telah terealisasi dan membandingkannya dengan tingkat prestasi yang direncanakan (Martoyo, 2002: 28). Untuk itu seorang atasan perlu mempunyai ukuran prestasi kerja para karyawan supaya tidak timbul suatu masalah. Penilaian hasil kerja adalah merupakan kunci penting yang dapat menggambarkan prestasi yang dicapai suatu instansi pemerintah dan diharapkan dapat mengungkapkan suatu pertanggungjawaban secara menyeluruh dari awal perencanaan, pelaksanaan, monitoring sampai evaluasi. Dalam peningkatan prestasi kerja pegawai, berbagai upaya yang dilakukan oleh pimpinan organisasi yang merupakan perencanaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi kerja pegawai. Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu

Perusahaan Asuransi Jiwa Bersama (AJB) BumiPutera 1912 Cabang Merauke. Sama seperti perusahaan-perusahaan asuransi umum lainnya, perusahaan ini juga memiliki banyak permasalahan yang berkaitan dengan fungsi dari pemimpin terhadap prestasi karyawan. Peningkatan nasabah perusahaan asuransi jiwa bersama AJB Bumiputra 1912 cabang Merauke mulai dilihat dari awal tahun 2015. Produk asuransi Mitra Cerdas sebanyak 142 orang, SMART 140 orang, BP Link 139 orang, Mitra Sehat 137 orang, Beasiswa Berencana 138 orang. Jumlah nasabah dalam tahun ini ialah 696 orang. Tahun 2019 jumlah nasabah Mitra cerdas adalah 20 orang, SMART sebanyak 10 orang, BP Link 25 orang, Mitra sehat 15 orang, Beasiswa berencana 50 orang. Jumlah nasabah dalam tahun ini adalah 120 orang. Dari data diatas dapat diketahui banyak ada kecenderungan penurunan nasabah dari tahun ke tahun.

Berdasarkan uraian diatas, maka dirasakan untuk melakukan penelitian dan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Fungsi Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputra 1912 Cabang Merauke”. Adapun dari tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar hubungan fungsi kepemimpinan terhadap prestasi kerja

karyawan pada Perusahaan Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Merauke.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif atau hubungan. Penelitian kuantitatif, yakni penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, yakni mengolah data yang didapat dan dihitung menggunakan rumus statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013; 36). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan Asuransi Jiwa Bersama BUMIPUTERA 1912 Cabang Merauke sebanyak 33 orang. Data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer yaitu data yang diperoleh dan diperoleh dengan angket yang dikumpulkan langsung dari obyek penelitian yaitu data karyawan Perusahaan Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Merauke. Dan Data sekunder atau data penunjang dalam penelitian ini diperoleh dari dokumen-dokumen dari Perusahaan Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Merauke berupa data jumlah pegawai dan struktur organisasi beserta target ingin dicapai. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi dan pembagian kuesioner sebagai skala pengukuran dengan menggunakan skala likert. Analisis statistika yang menggunakan aplikasi *spss* versi 23. Melakukan uji validitas dan reliabilitas *alpha cronbach* pada instrument yang digunakan dalam penelitian ini. Analisis data menggunakan *Analisis Linear Sederhana* dan untuk menguji hipotesis menggunakan uji t (uji signifikan) dan uji determinan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan atau leadership berasal dari kata dasar “pimpin” yang artinya bombing atau tuntun, atau dalam kata kerja “memimpin” yaitu membimbing atau menuntun. Sedangkan kepemimpinan (menunjukkan kata sifat) adalah perilaku seseorang yang dibentuk oleh gabungan karakter positif seorang pemimpin.

Ada sifat – sifat yang melekat dan karenanya ia lebih bersifat universal sebab didalamnya menyangkut parameter nilai (standar value), Maka pemimpin adalah orang yang memiliki kelebihan sehingga dia mempunyai kekuasaan dan kewibawaan untuk mengerakkan, mengerahkan, dan membimbing bawahan, Fitriani (2017). Sedangkan menurut Rivai dan Mulyadi (2009) mengemukakan secara operasional lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu : fungsi instruksi, fungsi konsultasi, fungsi partisipasi, fungsi delegasi dan fungsi pengendalian. Pemimpin yang mampu melaksanakan fungsi kepemimpinan dapat dipastikan keadaan kelompoknya akan terwujud dengan baik. Keadaan yang baik ini jelas akan memperkuat posisi dan kedudukan pimpinan tersebut didalam kelompok. Oleh karena itu, seorang pimpinan hendaknya mengetahui dan melaksanakan tugas serta fungsinya sebagai pemimpin dengan sebaik-baiknya.

Menurut Agustinus Fanghoy (2013) dalam jurnal ilmu administrasi vol 2 no 2, pemimpin yang baik adalah seorang pemimpin yang mampu membangkitkan semangat kerja dan menanamkan rasa percaya diri serta tanggung jawab pada bawahan untuk melakukan tugas – tugas penuh tanggung jawab guna mencapai produktifitas organisasi.

Sedangkan menurut Harbelina Ratna Kumala dan Teni Agustina (2018) kepemimpinan yang dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai dengan gaya disesuaikan dengan keadaan dan kondisi lingkungan kerja. Kerjasama yang baik antara pemimpin dan pegawai dapat lebih meningkatkan prestasi dalam bekerja. Dan masih terdapat kekurangan pemimpin dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai seperti ketepatan waktu, kehadiran pegawai. Pengukuran prestasi kerja karyawan adalah suatu proses mengkuantifikasi secara akurat dan valid tingkat efisiensi dan efektivitas suatu kegiatan yang telah terealisasi dan membandingkannya dengan tingkat prestasi yang direncanakan (Martoyo, 2002: 28). Menurut Nawawi (2000:234) Prestasi kerja adalah suatu pencapaian hasil sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing - masing organisasi kerja. Perusahaan Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Merauke. Sama seperti perusahaan - perusahaan asuransi umum lainnya, perusahaan ini juga memiliki banyak permasalahan yang berkaitan dengan fungsi dari pemimpin terhadap prestasi karyawan. Nasution (2000: 99) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja ialah : kualitas kerja, kuantitas kerja, disiplin kerja, inisitif dan kerja sama. Pendapat yang tidak jauh berbeda mengatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi - organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan, kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka, (Handoko, 2001: 135).

Karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan umur, jenis kelamin dan pendidikan terakhir. Berdasarkan umur mayoritas responden di perusahaan Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera Cabang Merauke berusia 41 – 50 Tahun yaitu 55% (18 orang), 31 – 40 Tahun yaitu 30% (10 orang), dan usia 25 – 30 Tahun yaitu 15% (5 orang). Berdasarkan jenis kelamin bahwa wanita lebih banyak dibandingkan dengan pria dengan jumlah wanita sebanyak 18 responden atau 55% dan jumlah pria 15 responden atau 45%. Berdasarkan pendidikan terakhir bahwa mayoritas responden di Perusahaan Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Merauke berpendidikan SMA (Sederajat) yaitu 66% (22 orang), diploma 12% (4 orang) dan strata 1 yaitu 22% (7 orang). Kuesioner (angket) dalam penelitian ini memiliki 20 pertanyaan yang terdiri dari 10 item variabel fungsi kepemimpinan dan 10 item variabel prestasi kerja Analisis validitas dilakukan terhadap instrument fungsi kepemimpinan dan prestasi kerja melalui bantuan SPSS 23. Untuk r_{tabel} dengan responden (N) sebanyak 33, maka $r_{tabel} = 0,344$ r_{hitung} . Uji reliabilitas dimaksudkan menguji instrument yang sama pada waktu yang berbeda dan memberikan hasil yang sama. Suatu konstruk atau varibel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach's Alpha > 0,6.

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach's	Keterangan
Fungsi Kepemimpinan (X)	0, 941	Reliable
Prestasi Kerja (Y)	0, 940	Reliable

Sumber : Hasil penelitian, 2019 (data diolah pada spss 23)

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel antara fungsi kepemimpinan dan prestasi kerja, ternyata diperoleh nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,6$. Dengan demikian, hasil reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliable. Hasil penelitian didukung oleh penelitian Abdul Khair, Masjaya, Bambang Irawan, (2013) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dengan prestasi kerja pegawai; artinya semakin baik pelaksanaan kepemimpinan akan semakin baik pula prestasi kerja pegawai pada UPTD Panti Sosial Karya wanita (PSKW) Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur, meskipun secara umum prestasi kerja pegawai juga dipengaruhi oleh variabel lainnya, seperti tingkat pendidikan, motivasi kerja, jumlah pegawai dan variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Konstanta dan Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig
	B	Std. Error			
Constanta	41.957	4.771		8.794	.000
Fungsi Kepemimpinan	.445	.59	.1	.449	.800
$R = 0,449$ $R. Square = 0,202$ $Adjusted R Square = 0,176$					

Sumber : Hasil penelitian, 2019 (data diolah pada spss 23)

Berdasarkan tabel diatas bahwa nilai koefisien variabel bebas yang berhubungan dengan prestasi kerja adalah untuk fungsi kepemimpinan sebesar 0,445 sedangkan konstantanya sebesar 41,957. Berdasarkan nilai tersebut maka eliminasi model regresi dapat diformulasikan dalam persamaan regresi sederhana adalah :

$$Y = 41,957 + 0,445 (X)$$
 Koefisien konstanta (a) sebesar 41,957 artinya jika tidak dipengaruhi X maka, Y sebesar 17,030 atau jika X dianggap konstan maka Y sebesar 17,030. Dari hasil diatas, koefisien regresi fungsi kepemimpinan (X) sebesar 0,445 menunjukkan jika fungsi kepemimpinan bertambah atau naik 1% maka prestasi kerja (Y) akan naik sebesar 44,5%.

Hasil penelitian juga didukung oleh hasil penelitian, Harbelina Retna Kumala dan Teni Agustina (2018) Uji persamaan regresi juga dilakukan untuk membuat keputusan apakah naik dan turunnya variabel prestasi kerja dapat dilakukan melalui peningkatan variabel gaya kepemimpinan atau tidak. Dari hasil analisis regresi dapat diketahui hubungan antara gaya kepemimpinan dengan prestasi kerja adalah $Y = 22,038 + 0,524X$.

persamaan ini menunjukkan jika $X = 0$ atau tanpa ada gaya kepemimpinan maka prestasi kerja sebesar 22,038. Dan jika X naik 1 angka atau setiap gaya pemimpinan sebesar 1, maka akan menaikan prestasi kerja menjadi 22,562. Untuk mengetahui besarnya hubungan fungsi kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan dapat dilihat dari tabel Model Summary. Penelitian ini juga didukung dari hasil penelitian Meiske Salim (2013) hasil pengujian regresi dan hipotesis menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan antara variabel fungsi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama Cabang Gorontalo. Hasil ini menunjukkan bahwa Fungsi Kepemimpinan sangat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.449 ^a	.202	.176	6.662

Sumber : Hasil penelitian, 2019 (data diolah pada spss 23)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai hubungan (R) sebesar 0,449 dan dijelaskan bahwa besarnya presentase hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari penguadratan R. Dari tabel tersebut diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,202, yang artinya bahwa hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 20,2%, sedangkan 79,8% berhubungan dengan faktor lain yang tidak diteliti dalam peneltian ini. Hasil uji validitas dapat diketahui bahwa variabel fungsi kepemimpinan dan prestasi kerja mempunyai nilai r hitung $0,449 > r_{tabel} 0,344$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Dari uji reliabilitas diketahui bahwa variabel fungsi kepemimpinan dan variabel prestasi kerja mempunyai nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrument yang dipakai reliable karena $0,940$ dan $0,941 > 0,60$. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dan diolah dengan alat bantu program spss versi 23 menempatkan bahwa fungsi kepemimpinan mempunyai hubungan yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputra 1912 Cabang Merauke. Dengan demikian fungsi kepemimpinan harus ditingkatkan dalam suatu perusahaan agar prestasi karyawan dapat meningkat. Pendapat sepadan juga diungkapkan oleh Jibeka (2015) berdasarkan hasil analisis regresi linear bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa untuk meningkatkan prestasi kerja pimpinan perlu memperhatikan gaya kepemimpinannya. Variabel fungsi kepemimpinan dibentuk oleh 5 indikator yaitu fungsi instruksi, fungsi konsultasi, fungsi partisipasi, fungsi delegasi, dan fungsi pengendalian.

Menurut Sri Wahyuni (2009) Prestasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan, menurunkan tingkat keluar masuk karyawan (turn over), serta memantapkan manajemen perusahaan. Sebaliknya, prestasi kerja karyawan yang rendah

dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktivitas kerja, meningkatkan tingkat keluar masuk karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan. Bagi karyawan, tingkat prestasi kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti meningkatkan gaji, kesempatan untuk dipromosikan, menurunnya untuk didemosikan, serta membuat ia semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. Sebaliknya, tingkat prestasi kerja karyawan yang rendah menunjukkan bahwa karyawan tersebut sebenarnya tidak kompeten dalam pekerjaannya. Hasil yang sama juga dikemukakan oleh Teresia Rani Pabetta (2017) Berdasarkan hasil penelitian terkait dengan kemampuan pimpinan dalam mempertanggungjawabkan setiap hasil pekerjaan pada lembaga yang dipimpinnya, maka dapat disimpulkan bahwa pimpinan Badan Diklat Kabupaten Kutai Timur telah berusaha untuk dapat mempertanggungjawabkan setiap hasil pekerjaan atau program-program kerja yang dilakukan, dan hal ini juga akhirnya menjadi teladan bagi pegawai bahwa setiap apapun yang dikerjakan dan dilakukan maka hasilnya harus dapat dipertanggungjawabkan baik kepada pimpinan dan kepada publik pengguna jasa lewat laporan hasil kegiatan, karena dengan laporan hasil kegiatan menunjukkan tingkat kinerja pegawai sekaligus kinerja lembaga secara keseluruhan. Hasil analisis data secara statistik menunjukkan bahwa fungsi kepemimpinan berhubungan terhadap prestasi kerja karyawan Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Merauke, hal ini dapat dilihat pada tabel coefficients dengan tingkat signifikan $,009 < 0,05$. Dari hasil penelitian dilapangan menunjukkan bahwa fungsi kepemimpinan (X) bernilai 0,445 atau 44,5% dinaikan 1%, maka prestasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,445 atau 44,5%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan uji hipotesis terhadap data yang diperoleh tentang hubungan fungsi kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan Asuransi Jiwa Bumiputera (AJB) 1912 cabang Merauke, maka peneliti dapat menyimpulkan, dari hasil pengujian koefisien regresi bahwa fungsi kepemimpinan (X) sebesar 0,445 menunjukkan jika fungsi kepemimpinan atau naik 1% maka prestasi kerja (Y) akan naik sebesar 44,5%. Hasil uji determinasi menunjukkan untuk mengetahui hubungan fungsi kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan Asuransi Jiwa Bumiputera (AJB) 1912 cabang merauke, dapat dilihat dari nilai R square pada tabel Model Summary yaitu 0,202, yang artinya bahwa prestasi kerja berhubungan 20,2% sedangkan 79,8% berhubungan dengan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Penelitian ini juga dibuktikan dengan nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel yaitu $2,800 > 1,695$, sedangkan nilai signifikan 0,009 lebih kecil dari 0,05 sehingga fungsi kepemimpinan berhubungan positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka diberikan saran yang di harapkan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Merauke. Adapun saran yang diberikan bagi perusahaan. Fungsi Kepemimpinan pada perusahaan Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Merauke agar lebih di tingkatkan supaya prestasi kerja karyawan lebih meningkat. Serta pimpinan harus dapat mengetahui faktor lain agar dapat yang dapat meningkatkan prestasi

kerja karyawan, seperti faktor kualitas kerja, kuantitas kerja, disiplin kerja, inisiatif, kerja sama, dan faktor lainnya agar dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Abdul Khair, Masjaya, Bambang Irawan. *Hubungan Kepemimpinan dengan Prestasi Kerja Pegawai pada UPTD Panti Sosial Karya Wanita (PSKW) Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur*. Journl Administrative Reform. 2013 Vol 1 No. 3 Universitas Mulawarman. Samarinda. Kalimantan Timur.
- Fanghoy, Agustinus. Societas. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Merauke* Jurnal Ilmu Administrasi dan Sosial Vol 2 No 2 (2013). Universitas Musamus, Merauke, Papua.
- Fitriani, Societas. *Pelatihan Dasar Kepemimpinan (LDK) Bagi Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik..* Jurnal Ilmu Administrasi dan Sosial Vol 6 No 1 (2017). Universitas Musamus, Merauke, Papua.
- Handoko. T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harbelina Retna Kumala, Teni Agustina. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor*. Jurnal Vol II, No 1, Maret 2018. Akademi Sekretaris dan Manajemen Adminitrasi BSI Jakarta.
- Herlina. 2017. *Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Retail Bandung*. Jurnal Akuntansi dan Manajemen Vol 1, No 2. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kridatama. Bandung.
- Istianto, Bambang. 2009. *Manajemen Pemerintahan Dalam Persepektif Pelayanan Publik*. Jakarta :
- Mitra Wacana Media.Jibeka, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Jurnal Vol 9 No 1. Februari 2015. Universitas Mulawarman Samarinda. Kalimantan
- Martoyo, Susilo, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kelima, BPFE, Yogyakarta.
- Nasution (2000). *Metode Research*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari. 2000, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, edisi revisi, Gadjah Mada Press, Yogyakarta
- Pabetta Rani Teresia. *Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kutai Timur*. Jurnal Administrative Reform Vol 5 No 1, 2017. Fakultas Ilmu Administrasi Negara. Universitas Mulawarman. Samarinda.
- Salim Meiske, *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Galesong Pratama Cabang Gorontalo*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis (2013). Universitas Negeri Gorontalo.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Sugiyono. 2013. *Metode penelitian Manajemen*. Bandung. CV Alfabet.

Wahyuni Sri, *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Lazis (UII)*

Universitas Islam Indonesia Yogyakarta. Jurnal Manajemen 2009. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. Yogyakarta.