

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Gaya Kepemimpinan Transaksional

2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Transaksional

Menurut Bass (2003,p.56) Kepemimpinan Transaksional didefinisikan sebagai kepemimpinan yang melibatkan suatu proses pertukaran yang menyebabkan bawahan mendapat imbalan serta membantu bawahannya mengidentifikasi apa yang harus dilakukan untuk memenuhi hasil yang diharapkan seperti kualitas pengeluaran yang baik, penjualan atau pelayanan yang lebih dari karyawan, serta mengurangi biaya produksi. Membantu bawahannya dalam mengidentifikasi yang harus dilakukan pemimpin membawa bawahannya kepada kesadaran tentang konsep diri serta harga diri dari bawahannya tersebut. Seorang pemimpin yang menggunakan kepemimpinan transaksional membantu karyawannya dalam meningkatkan motivasi untuk mencapai hasil yang diinginkan dengan dua cara, pertama yaitu seorang pemimpin mengenali apa yang harus dilakukan bawahan untuk mencapai hasil yang sudah direncanakan setelah itu pemimpin mengklarifikasi peran bawahannya kemudian bawahan akan merasa percaya diri dalam melaksanakan pekerjaan yang membutuhkan perannya. Yang kedua adalah pemimpin mengklarifikasi bagaimana pemenuhan kebutuhan dari bawahan akan tertukar dengan penetapan peran untuk mencapai hasil yang sudah disepakati.

Menurut Yukl (2010,p.291) Kepemimpinan Transaksional dapat melibatkan nilai-nilai, tetapi nilai-nilai tersebut relevan dengan proses pertukaran seperti kejujuran, tanggung jawab, dan timbal balik. Pemimpin transaksional membantu para pengikut mengidentifikasi apa yang harus dilakukan, dalam identifikasi tersebut pemimpin harus mempertimbangkan apa yang harus dilakukan, dalam identifikasi tersebut pemimpin harus

mempertimbangkan konsep diri, dan self esteem dari bawahan (Ivancevich, Konopaske, dan Matteson, 2006,p.213). Sedangkan menurut Thomas (2003,p.63) Kepemimpinan Transaksional sebagai suatu kepemimpinan yang mendapatkan motivasi para bawahannya dengan menyerukan ketertarikan mereka sendiri. Perilaku kepemimpinan terfokus pada hasil dari tugas dan hubungan dari pekerja yang baik dalam pertukaran untuk penghargaan yang diinginkan. Kesimpulan dari beberapa definisi tersebut adalah gaya kepemimpinan transaksional merupakan gaya kepemimpinan dimana pemimpin diharapkan mampu menyesuaikan dirinya sesuai dengan harapan dari karyawan agar karyawan merasa dibutuhkan karena adanya hubungan yang kooperatif antara keduanya.

2.1.2 Kelemahan Gaya Kepemimpinan Transaksional

Kelemahan kepemimpinan Transaksional, yaitu:

- a. Pemimpin Transaksional hanya tertarik dengan prosedur dalam menentukan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam pikiran mereka hanya dalam bentuk membuat peraturan “boleh” atau “tidak boleh” saja. Bentuk “tidak boleh” malah biasanya lebih banyak daripada “boleh”. Ini disebabkan karena selalu menafsirkan tentang prosedur dan peraturan organisasi dengan melakukan penafsiran serta pandangan yang sempit dan kaku.
- b. Pemimpin transaksional mengambil jalan mudah dan pintas untuk menjalankan tugas sewaktu membuat keputusan. Golongan pimpinan tidak mau berusaha mengambil inisiatif yang lebih, untuk mencari jalan keluar dalam menyelesaikan suatu masalah secara kreatif dan inovasi. Malah sebaliknya, bawahan yang menghadapi masalah, dianggap sebagai beban organisasi, dan pemimpinnya tidak mau mendengar segala permasalahan yang ada serta mencoba mencari jalan keluarnya. Prinsip yang dipegang oleh pemimpin “Transaksional” adalah, masalah bawahan merupakan masalah pribadi bawahan itu sendiri dan tidak boleh dicampur adukkan dengan masalah organisasi.

- c. Dalam aspek komunikasi, Pemimpin Transaksional lebih tertarik dengan menggunakan memo atau tidak mau berhadapan dengan bawahan secara langsung untuk mewujudkan komunikasi tatap muka. Masalah-masalah yang harus diselesaikan melalui pembicaraan tatap muka disalurkan melalui memo mereka berpendapat bahwa, melalui memo lebih berhasil untuk memperlihatkan suatu ketegasan dalam masalah-masalah yang dihadapi organisasi.
- d. Kepemimpinan Transaksional ini juga lebih memperlihatkan efektivitas suatu peraturan dan disiplin daripada menggunakan pendekatan pribadi karena, mereka lebih cenderung untuk bersikap otoriter, apabila menjalankan tugasnya. Mereka juga jarang mau berkomunikasi dengan bawahan seolah-olah ada suatu gap atau suatu jurang pemisah antara pemimpin dengan bawahan dan ini secara tidak langsung akan mematikan kreativitas dan jalinan keakraban diantara bawahan dan pimpinan (Issak, 2014 ,p.457).

2.1.3 Indikator Gaya Kepemimpinan Transaksional

Menurut Yukl (2010,p.306) indikator – indikator yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Transaksional yaitu :

1. Imbalan Kontingen (*Contingent Reward*)

Faktor ini dimaksudkan bahwa bawahan memperoleh pengarahan dari pemimpin mengenai prosedur pelaksanaan tugas dan target-target yang harus dicapai. Bawahan akan menerima imbalan dari pemimpin sesuai dengan kemampuannya dalam mematuhi prosedur tugas dan keberhasilan mencapai target – target yang telah ditentukan.

2. Manajemen Eksepsi Aktif (*Active Management by Exception*)

Faktor ini menjelaskan tingkah laku pemimpin yang selalu melakukan pengawasan secara direktif terhadap bawahannya. Pengawasan direktif yang dimaksud adalah mengawasi proses pelaksanaan tugas bawahan secara langsung. Hal ini bertujuan untuk mengantisipasi dan meminimalkan tingkat kesalahan yang timbul

selama proses kerja berlangsung. Seorang pemimpin transaksional tidak segan mengoreksi dan mengevaluasi langsung kinerja bawahan meskipun proses kerja belum selesai. Tindakan tersebut dimaksud agar bawahan mampu bekerja sesuai dengan standar dan prosedur kerja yang telah ditetapkan

3. Manajemen Eksepsi Pasif (*Passive Management By Exception*)

Seorang pemimpin transaksional akan memberikan peringatan dan sanksi kepada bawahannya apabila terjadi kesalahan dalam proses yang dilakukan oleh bawahan yang bersangkutan. Namun apabila proses kerja yang dilakukan masih berjalan sesuai standard an prosedur, maka pemimpin transaksional tidak memberikan evaluasi apapun kepada bawahan.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Robbert Heller dalam Wibowo (2014,p.110) Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Motivasi Kerja pada umumnya berkaitan dengan setiap tujuan, sedangkan tujuan organisasional memfokus pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan (Robbins dan Judge dalam Wibowo : 2014,p.110)

Menurut Hamzah Uno (2012,p.72) memberikan definisi motivasi kerja sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan. Motivasi Kerja merupakan proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan dan ketekunan dalam melakukan tindakan secara sukarela yang diarahkan pada pencapaian tujuan (Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo : 2014,p.111). Sedangkan Colquitt, LePine dan Wesson dalam Wibowo (2014,p.111) memberikan definisi motivasi kerja sebagai sekumpulan kekuatan energitik yang mulai baik dari dalam maupun diluar pekerja, dimulai dari usaha yang

berkaitan dengan pekerjaan, mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya.

Dari pengertian maupun definisi Motivasi Kerja para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan pekerjaan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya.

2.2.2 Pendorong Motivasi Kerja

Menurut Newstrom dalam Wibowo (2014,p.112) pendorong Motivasi Kerja yang memfokus pada dorongan untuk *achievement*, *affiliation* dan *power*.

1. *Achievement Motivation*

Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan yang dimiliki banyak orang untuk mengejar dan mencapai tujuan menantang.

2. *Affiliation Motivation*

Motivasi untuk berafiliasi merupakan suatu dorongan untuk berhubungan dengan orang atas dasar social, bekerja dengan orang yang cocok dan berpengalaman dengan perasaan sebagai komunitas.

3. *Power Motivation*

Motivasi akan kekuasaan merupakan suatu dorongan untuk mempengaruhi orang, melakukan pengawasan dan merubah situasi.

Baldoni dalam Wibowo (2014,p.119) mengemukakan pendapat bahwa terdapat tiga factor pendorong utama motivasi yaitu :

1. *Energize*, adalah yang dilakukan pemimpin ketika mereka menetapkan contoh yang benar, mengkomunikasikan yang jelas dan menantang dengan cara yang tyepat. Hal tersebut dilakukan dengan *exemplify*, *communicate* dan *chalance*.

a. *Exemplify*, adalah memotivasi dengan cara memulai member contoh yang baik.

- b. *Communicate*, merupakan sentral kepemimpinan termaksud bagaimana pemimpin berbicara, mendengar dan belajar.
 - c. *Challenge*, adalah tantangan yang disukai orang. Pemimpin dapat mencapai tujuan karena menghubungkan tujuan dengan pemenuhan keinginan.
- 2. *Encourage*, adalah apa yang dilakukan pemimpin untuk pendukung proses motivasi melalui pemberdayaan, *coaching* dan penghargaan. *Encourage* dilakukan dengan cara *empower*, *coach* dan *recognize*.
 - a. *Empower*, merupakan proses dimana orang menerima tanggung jawab dan diberi kewenangan untuk melakukan pekerjaannya.
 - b. *Coach*, merupakan kesempatan bagi pemimpin untuk mengenal bawahannya secara pribadi dan menunjukkan bagaimana dapat membantu pekerja dalam mencapai tujuan pribadi dan organisasi.
 - c. *Recognize*, alasan tunggal yang paling kuat mengapa orang bekerja, disamping keperluan penghasilan.
- 3. *Exhorting*, adalah bagaimana pemimpin menciptakan pengalaman berdasarkan pengorbanan dan inspirasi yang menyiapkan landasan dimana motivasi berkembang. *Exhorting* dilakukan melalui *sacrifice* dan *inspire*.
 - a. *Sacrifice*, suatu ukuran pelyanan yang paling benar dengan menempatkan kebutuhan orang lain di atas kebutuhan kita sendiri.
 - b. *Inspire*, merupakan turunan motivasi, apabila motivasi datang dari dalam maka bentuknya adalah *self – inspiration*.

2.2.3 Tantangan dalam Memotivasi

Memotivasi orang adalah merupakan aspek kunci bagi manajer yang efektif. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2014,p.128) ada dua tantangan yang dihadapi manajer :

1. Banyak tugas pekerjaan manajer direntang lebih luas.
2. Manajer mungkin tidak tau bagaimana memotivasi orang, selain sekedar menggunakan penghargaan financial.

Pentingnya bagi organisasi melatih manager mereka untuk menilai orang dengan tepat. Manager harus membuat penghargaan ekstrinsik pada pekerja. Ada tiga hal yang perlu dipertimbangkan :

1. Menejer perlu memastikan bahwa tujuan kinerja diarahkan pada pencapaian hasil akhir yang besar.
2. Janji peningkatan *reward* tidak akan memperbaiki usaha lebih besar dan kinerja baik kecuali *reward* dikaitkan dengan jelas dengan kinerja dan cukup besar untuk mendapatkan kepentingan pekerja.
3. Motivasi dipengaruhi oleh persepsi pekerja tentang kejujuran alokasi *reward*.

2.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Hamzah Uno (2012,p.72) mengemukakan bahwa sebagai indikator motivasi adalah :

- a. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan
Tanggung jawab merupakan suatu sikap yang timbul untuk siap dan menerima suatu kewajiban atau tugas yang diberikan.
- b. Prestasi yang dicapai
Pencapaian prestasi yaitu kemampuan untuk mencapai hasil yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh suatu Karyawan tersebut.
- c. Pengembangan diri
Pengembangan merupakan suatu proses atau cara untuk mengembangkan sesuatu yang sudah ada dalam rangka meningkatkan kualitas agar lebih maju.
- d. Kemandirian dalam bertindak
Prilaku yang muncul didalam diri untuk bertindak tanpa menyusahkan orang lain.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2007) dikutip dari Widodo, Suparno Eko (2015,p.131) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2007) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Menurut Nawawi (2004) dikutip dari Widodo, Suparno Eko (2015,p.131) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik maupun non fisik. Sedangkan menurut Simanjuntak (2005) yang dikutip dari Widodo, Suparno Eko (2015,p,130) kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simanjuntak (2005) yang dikutip dari Widodo, Suparno Eko (2015,p.133) kinerja dipengaruhi oleh :

1. Kualitas dan kemampuan karyawan. Yaitu hal – hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik karyawan.
2. Sarana pendukung yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan hal – hal yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan.
3. Supra sarana, yaitu hal – hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Menurut Sedarmayanti (2007) dikutip dari Widodo, Suparno Eko (2015,p.133) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain : Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, Tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan social, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi serta kesempatan berprestasi.

2.3.3 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2007) dikutip dari Widodo, Suparno Eko (2015,p.138) tujuan dari penilaian kinerja yaitu :

1. Untuk mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang karyawan khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
6. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya.
7. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang karyawan.

2.3.4 Elemen dan Kriteria Sistem Penilaian Kinerja

Karakteristik system penilaian kinerja yang efektif menurut Mondy dan Noe (2005) yang dikutip dari Widodo, Suparno Eko (2015,p.140), karakteristik sistem penilaian yang efektif adalah :

1. Kriteria yang terkait dengan pekerjaan
Kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja pegawai harus berkaitan dengan pekerjaan/valid.
2. Ekspektasi Kinerja
Sebelum periode penilaian, para manajer harus menjelaskan secara gamblang tentang kinerja yang diharapkan kepada pekerja.

3. Standardisasi

Pekerja dalam katagori pekerjaan yang sama dan berada dibawah organoisasi yang sama harus dinilai dengan menggunakan instrument yang sama.

4. Penilaian yang cakap

Tanggung jawab untuk menilai kinerja pegawai hendaknya dibebankan pada seseorang atau sejumlah orang, yang secara langsung mengamati palin tidak sampel yang repressentatif dari kinerja itu.

5. Komunikasi terbuka

Pada umumnya, para pekerja memiliki kebutuhan untuk mengetahui tentang seberapa baik kinerja mereka.

6. Akses karyawan terhadap hasil penilaian

Setiap pekerja harus memperoleh akses terhadap hasil penilaian.

7. Proses pengajuan keberatan

Dalam hubungannya dengan pengajuan keberatan secara formal atas hasil penilaiannya, penetapan *due process* merupakan langkah penting.

2.3.5 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Dharma (2003,p.355) indikator kinerja dapat dibagi menjadi :

1. Kuantitas

pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan keluaran yang dihasilkan.

2. Kualitas

Pengukuran keluaran kualitatif mencerminkan pengukuran ‘tingkat kepuasan’, yaitu seberapa baik penyelesaiannya, ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

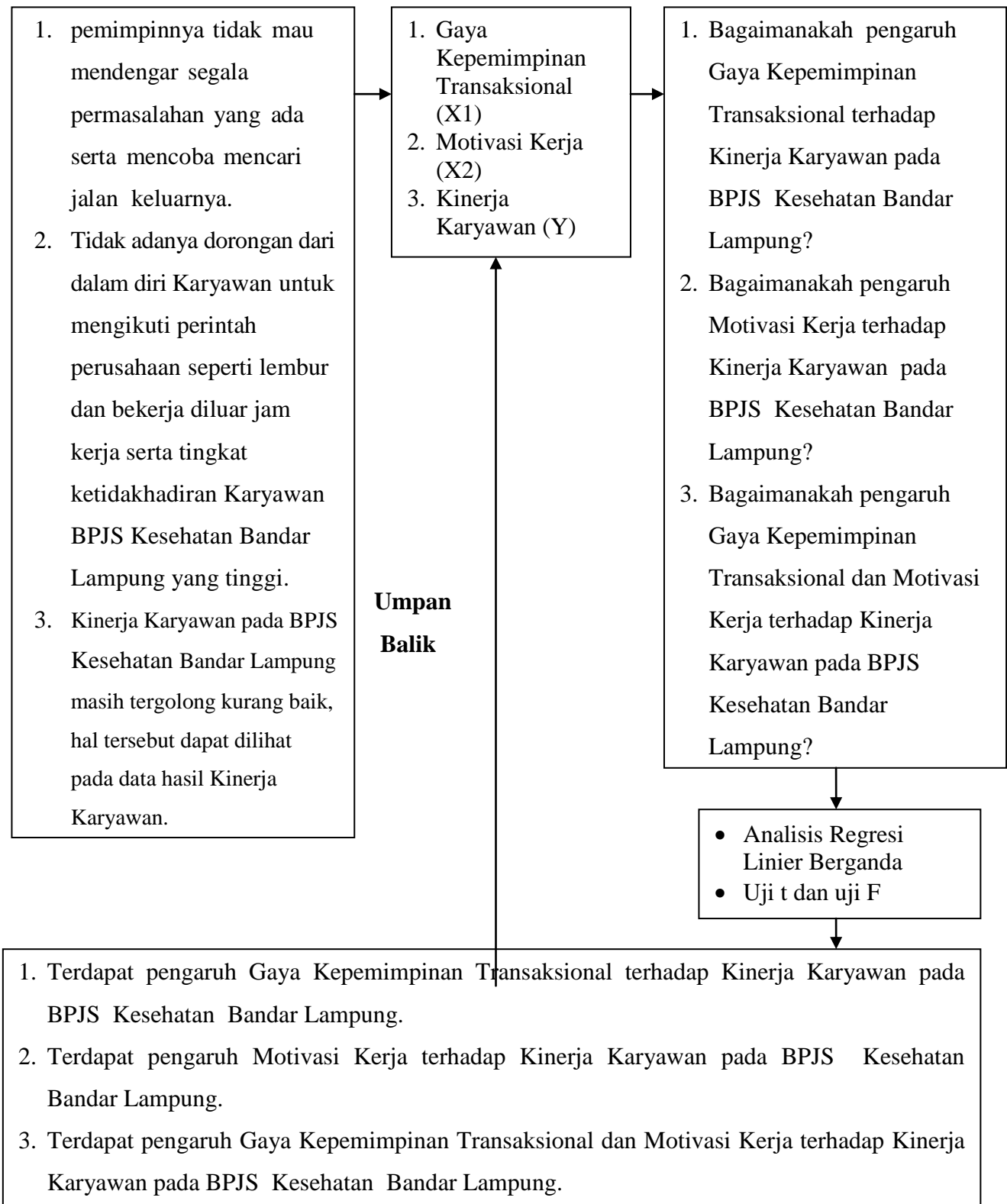
3. Ketepatan

Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

2.4 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Taufan Pradana, dkk. Vol.5 No.3 (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda.	Gaya Kepemimpinan Transaksional memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan.
2	Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani. Vol.3. No.2 (2009)	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama	Motivasi (X1), Kompensasi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda.	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.
3	Katim and Cucu Wiliyati	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Merlinn Park Hotel	Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1), Motivasi (X2) dan kinerja Karyawan(Y)	Analisis regresi linier berganda	Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2.5 Kerangka Pikir



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

2.6 Hipotesis Penelitian

Dalam kaitannya dengan permasalahan yang telah dikemukakan dan teoritis pemikiran di atas, maka dikemukakan hipotesis penelitiannya :

2.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pemimpin adalah orang yang memberi inspirasi, mengarahkan, mempengaruhi, dan memotivasi kerja orang lain. Kemampuan tersebut adalah unsur - unsur dari kepemimpinan. Seorang pemimpin harus bisa menjadi tauladan agar bisa memberi inspirasi bagi karyawannya. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam mempengaruhi dan memotivasi kerja orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama. Dengan kata lain kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kinerjanya. Setiap pemimpin akan memperlihatkan suatu contoh yang baik agar sikap dan tindakannya mendapatkan pandangan yang nantinya akan menjadi sorotan untuk karyawan.

Gaya Kepemimpinan Transaksional merupakan gaya kepemimpinan dimana pemimpin diharapkan mampu menyesuaikan dirinya sesuai dengan harapan dari karyawan agar karyawan merasa dibutuhkan. Kebutuhan fisik dan materi bawahan berusaha dipenuhi oleh pemimpin dan sebagai balasannya pemimpin memperoleh imbalan berupa kinerja (performa) karyawan yang tinggi (Bass: 1990 dan Yukl : 1998). Penelitian terdahulu oleh Taufan Pradana (2016) memiliki hasil bahwa gaya Kepemimpinan Transaksional memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan dari uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) berpengaruh terhadap Kinera Karyawan (Y) pada BPJS Kesehatan Bandar Lampung.

2.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Pemberian motivasi kerja dapat berupa pemberian jenjang karir atau promosi yang menarik bagi karyawannya. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja karyawan yang tinggi.

Menurut Hetami dalam Safitri (2013) bahwa Motivasi Kerja yang ada di dalam diri Karyawan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan, dengan memberikan Motivasi Kerja yang akan mendorong Karyawan untuk lebih meningkatkan Kinerja Kerjanya dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan. Suatu organisasi akan mengalami hambatan dalam pencapaian tujuannya yaitu pencapaian Kinerja yang optimal, apabila para Karyawannya tidak mempunyai Motivasi dalam melaksanakan pekerjaan dan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Penelitian terdahulu oleh Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani (2009) menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H2 : Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada
BPJS Kesehatan Bandar Lampung

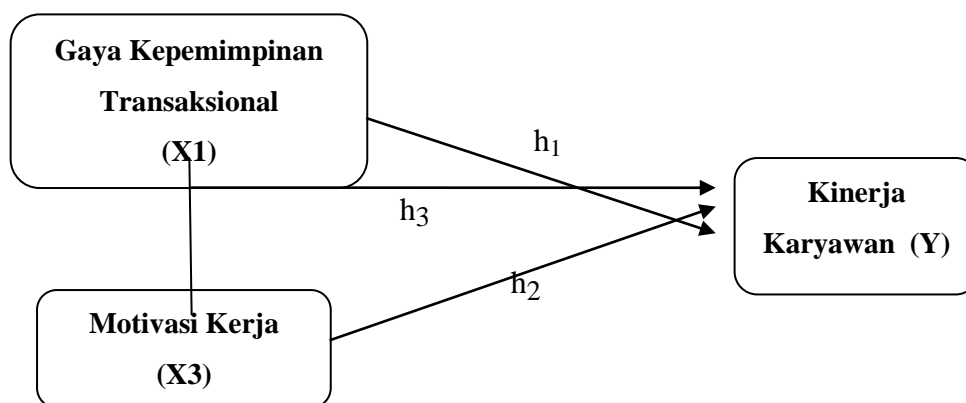
2.6.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Bagi suatu organisasi yang ingin meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasinya gaya kepemimpinan, dan motivasi sangatlah dibutuhkan untuk peningkatan kinerja karyawan. Jika organisasi berhasil menggabungkan antara gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja yang baik akan berpengaruh baik pula terhadap kinerja karyawan yang baik dalam organisasi tersebut.

Menurut Mangkunegara (2007) dikutip dari Widodo, Suparo Eko (2015,p.131) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penelitian terdahulu oleh Katim and cucu Wiliyawati menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H3 : Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada BPJS Kesehatan Bandar Lampung

2.7 Model Penelitian



Gambar 2.2 Model Penelitian

Kesimpulan :

h_1 : Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

h_2 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

h_3 : Gaya kepemimpinan transaksional dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.