

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia, lama kerja dan tingkat pendidikan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap Karyawan BPJS Kesehatan Bandar Lampung yang berjumlah 44 karyawan. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	27	61,4
2	Perempuan	17	38,6
Total		44	100,0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu laki-laki artinya karyawan BPJS Kesehatan Bandar Lampung didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 27 orang.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	20 – 30	24	54,5
2	31 – 40	15	34,1
3	41 – 50	5	11,4
Total		44	100,0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui usia 20 - 30 tahun menempati tingkat tertinggi artinya BPJS Kesehatan Bandar Lampung didominasi oleh karyawan yang berusia 20 - 30 tahun sebanyak 24 orang.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sarjana	16	36,4
2	Pasca Sarjana	28	63,6
Total		44	100,0

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik berdasarkan pendidikan diketahui pendidikan Sarjana menempati tingkat tertinggi artinya BPJS Kesehatan Bandar Lampung didominasi oleh karyawan yang pendidikannya pasca sarjana sebanyak 28 orang.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 44 responden sebagai berikut :

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan transaksional (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pimpinan memberikan imbalan akan hasil kerja karyawan yang memenuhi target.	24	54,4	15	34,1	5	11,4	0	0,0	0	0,0
2	Pimpinan memberikan pengarahan pada bawahannya dengan baik.	17	36,6	18	40,9	3	20,5	0	0,0	0	0,0
3	Pimpinan tidak kesulitan dalam mengarahkan bawahannya.	10	22,7	14	31,8	20	45,5	0	0,0	0	0,0
4	Pengawasan secara direktif terhadap bawahannya dapat berjalan dengan baik.	16	36,4	18	40,9	10	22,7	0	0,0	0	0,0
5	Pimpimpinan selalu mengevaluasi keinerja karyawannya secara langsung.	13	29,5	12	27,3	17	38,6	2	4,5	0	0,0
6	Pimpinan selalu focus atas standard dan prosedur yang telah ditetapkan.	13	29,5	19	43,2	9	20,5	3	6,8	0	0,0
7	Pimpinan selalu mengarahkan karyawannya agar bekerja sesuai dengan standard dan prosedur yang ditetapkan.	5	11,4	17	38,6	18	40,9	4	9,1	0	0,0
8	Pimpinan selalu member peringatan kepada seluruh karyawan yang melanggar.	4	9,1	24	54,5	15	34,1	1	2,3	0	0,0
9	Pimpinan tidak segan member sanksi terhadap pelanggaran – pelanggaran yang terjadi.	8	18,2	20	45,5	16	36,4	0	0,0	0	0,0
10	Pimpinan tidak memberikan evaluasi kerja jika prosedur berjalan dengan baik.	8	18,2	11	25,0	16	36,4	9	20,5	0	0,0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 44 responden, pernyataan 1 mengenai “Pimpinan memberikan imbalan akan hasil kerja karyawan yang memenuhi target.” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 24 orang atau 54,4%. Sedangkan pernyataan 8 mengenai “Pimpinan selalu member peringatan kepada seluruh karyawan yang melanggar.” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 4 orang atau 9,1%.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya bertanggung jawab sepenuhnya dalam melakukan pekerjaan.	10	22,7	18	40,9	12	27,3	0	0,0	0	0,0
2	Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya.	8	18,2	18	40,9	2	4,5	0	0,0	0	0,0
3	Setiap pekerjaan yang ditugaskan kepada saya dapat diselesaikan sesuai dengan prosedur	13	29,5	19	43,2	10	22,7	2	4,5	0	0,0
4	Karyawan BPJS memiliki prestasi yang baik.	4	9,1	28	63,6	9	20,5	3	6,8	0	0,0
5	Kantor selalu memberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan.	10	22,7	15	34,1	18	40,9	1	2,3	0	0,0
6	Karyawan BPJS dapat mengembangkan kemampuan dirinya dengan baik.	11	25,0	17	38,6	11	25,0	5	11,4	0	0,0

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
7	Saya memiliki semangat untuk terus mengembangkan kemampuan diri di dalam Kantor	8	18,2	13	29,5	20	45,5	3	6,8	0	0,0
8	Saya memiliki kemandirian dalam menjalankan pekerjaannya.	8	18,2	10	22,7	24	54,5	2	4,5	0	0,0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 44 responden pernyataan 3 mengenai “Setiap pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan prosedur” mendapat respon tertinggi yaitu 13 orang atau 29,5% dengan menjawab sangat setuju, sedangkan pernyataan 4 mengenai “Karyawan BPJS memiliki prestasi yang baik.” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju masing – masing sebanyak 4 orang atau 9,1%.

Tabel 4.7

Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	23	52,3	16	36,4	5	11,4	0	0,0	0	0,0
2	Saya dapat memanfaatkan sarana yang digunakan dalam bekerja seefektif mungkin.	18	40,9	17	38,6	9	20,5	0	0,0	0	0,0
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih efisien dengan perencanaan kerja.	11	25,0	13	29,5	20	45,5	0	0,0	0	0,0
4	Saya mampu mengembangkan potensi	16	36,4	17	38,6	11	25,0	0	0,0	0	0,0

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	yang ada dalam penyelesaian pekerjaan.										
5	Pekerjaan dapat saya selesaikan dengan hasil yang memuaskan.	13	29,5	12	27,3	17	38,6	2	4,5	0	0,0
6	Fasilitas yang disediakan instansi mempermudah pencapaian kerja.	13	29,5	19	43,2	9	20,5	3	6,8	0	0,0
7	Saya tidak memiliki kesulitan dalam mencapai standard kerja.	5	11,4	18	40,9	17	38,6	4	9,1	0	0,0
8	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh instansi.	3	6,8	25	56,8	15	34,1	1	2,3	0	0,0
9	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai deadline yang telah ditentukan	7	15,9	20	45,5	17	38,6	0	0,0	0	0,0
10	Saya dapat memanfaatkan waktu luang untuk menyelesaikan target pekerjaan.	8	18,2	10	22,7	17	38,6	9	20,5	0	0,0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.7 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 44 responden pernyataan 1 mengenai “Pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan harapan pimpinan.” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 23 orang atau 52,3%, sedangkan pernyataan 8 mengenai “Hasil pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh instansi.” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 3 orang atau 6,8%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi *product moment*. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 21.0 . Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

Bila probabilitas (*sig*) < 0,025 maka instrument valid

Bila probabilitas (*sig*) > 0,025 maka instrument tidak valid

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Trnsaksional (X1)

Butir Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,000	0,025	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 2	0,001	0,025	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,025	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,025	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,025	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,025	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,025	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 8	0,003	0,025	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 9	0,013	0,025	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 10	0,000	0,025	Sig < alpha	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan pada tabel 4.8 hasil uji validitas untuk variable Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) sebanyak 10 pernyataan diperoleh nilai Sig < Alpha (0,025) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Butir Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,000	0,025	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,025	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,025	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,025	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,025	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 6	0,006	0,025	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,025	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,025	Sig < alpha	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji untuk pernyataan variabel motivasi Kerja (X2) sebanyak 8 pernyataan diperoleh nilai Sig < Alpha (0,025) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Motivai Kerja (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Butir Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,000	0,025	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 2	0,001	0,025	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,025	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,025	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,025	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 6	0,001	0,025	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,025	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 8	0,004	0,025	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 9	0,020	0,025	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 10	0,000	0,025	Sig < alpha	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji untuk pernyataan variabel Kinerja karyawan (Y) sebanyak 10 pernyataan diperoleh nilai Sig < Alpha (0,025) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 21.0 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *Alpha cronbach* Hasil uji reliabilitas dikonsultasikan dengan daftar nilai r alpha indeks korelasi :

Tabel 4.11
Interprestasi Nilai r Alpha Indeks Kolerasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Tinggi
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono (2011, 184)

Berdasarkan tabel 4.11 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)	0,753	Tinggi
Motivasi Kerja (X2)	0,766	Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0,752	Tinggi

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji reliabilitas dengan nilai tertinggi adalah motivasi kerja (X2) sebesar 0,766 dan nilai reliabilitas terendah adalah kinerja karyawan (Y) sebesar 0.752.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Linearitas

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21.0.

Rumusan hipotesis:

Ho : model regresi berbentuk linier.

Ha : model regresi tidak berbentuk linier.

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) $>$ 0,05 (α) maka H_0 diterima, H_a ditolak
2. Jika probabilitas (sig) $<$ 0,05 (α) maka H_0 ditolak, H_a diterima

Berikut merupakan hasil dari uji linieritas :

Tabel 4.13
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)	0,701	0,05	Sig $>$ Alpha	Linier
Motivasi Kerja (X2)	0,204	0,05	Sig $>$ Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variable gaya kepemimpinan transaksional (X1) dan Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,701 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima dan nilai signifikansi untuk variabel Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,204 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variable, keseluruhan variable lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linier.

4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu gaya kepemimpinan transaksional (X1), motivasi kerja (X2) dan Kinerja karyawan (Y). pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21.0. Berikut merupakan hasil pengujian regresi berganda :

Tabel 4.15
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Nilai Korelasi (R)	R Square (R ²)
0,996	0,992

Sumber : Data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,228 artinya tingkat hubungan antara gaya kepemimpinan transaksional (X1), motivasi kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R² (R Square) sebesar 0,992 artinya bahwa kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transaksional (X1) dan motivasi kerja (X2) sebesar 0,992 atau 9,92%. Sedangkan sisanya sebesar 0,8% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 4.16
Hasil Uji Koefisien Regresi

	B	Std.Error
Constanta	0,134	0.555
Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)	0,984	0,023
Motivasi Kerja (X2)	0,014	0,026

Sumber : Data diolah tahun 2017

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,134 + 0,984 X_1 + 0,014 X_2$$

Keterangan :

- Y = Kinerja karyawan
a = Konstanta
b = Koefisien Regresi

- e_t = Error term/ unsur kesalahan
 X_1 = Gaya kepemimpinan transaksional
 X_2 = Motivasi kerja

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta a sebesar 0,134 menyatakan bahwa kinerja karyawan pada karyawan BPJS Kesehatan Bandar Lampung adalah sebesar 0,134 apabila gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja bernilai = 0.
- b. Koefisien regresi untuk $X_1 = 0,984$ menyatakan bahwa setiap penambahan gaya kepemimpinan transaksional sebesar satu satuan maka akan menambah kinerja karyawan pada BPJS Kesehatan Bandar Lampung sebesar 0,984 satuan.
- c. Koefisien regresi untuk $X_2 = 0,014$ menyatakan bahwa setiap penambahan motivasi kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada BPJS Kesehatan Bandar Lampung sebesar 0,014 satuan.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Kriteria pengambilan keputusan :

- Bila nilai $\text{sig} < \alpha$ (0,025) maka H_0 ditolak
- Bila nilai $\text{sig} > \alpha$ (0,025) maka H_0 diterima

Tabel 4.17

**Hasil Uji Koefisien Regresi Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)
dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

	t_{hitung}	Signifikansi
Gaya kepemimpinan transaksional (X1)	43.450	0.000
Motivasi Kerja (X2)	0,532	0.597

Sumber : Data diolah tahun 2017

1. Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_0 : Gaya kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPJS Kesehatan Bandar Lampung.

H_a : Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPJS Kesehatan Bandar Lampung.

Dari tabel 4.17 terlihat pada variabel gaya kepemimpinan transaksional (X1) bahwa nilai sig (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak. Artinya gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPJS Kesehatan Bandar Lampung.

2. Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_0 : Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPJS Kesehatan Bandar Lampung.

H_a : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPJS Kesehatan Bandar Lampung.

Dari tabel 4.17 terlihat pada variable Motivasi Kerja (X2) bahwa nilai sig (0,579) > 0,05 maka H_0 diterima. Maka Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPJS Kesehatan Bandar Lampung.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara gaya kepemimpinan transaksional (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Guru (Y).

H_0 : Gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPJS Kesehatan Bandar Lampung.

H_a : Gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPJS Kesehatan Bandar Lampung.

Dengan kriteria :

Jika nilai Sig < 0.05 maka H_0 ditolak, H_a diterima

Jika nilai Sig > 0.05 maka H_0 diterima, H_a ditolak

Tabel 4.18

Hasil Uji F

Variabel	signifikan	A	Kondisi	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan Transaksional (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap kinerja Karyawan (Y)	0,000	0,05	sig $<\alpha$	H_0 ditolak dan H_a diterima.

Sumber : Data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.18 terlihat bahwa nilai Sig < 0.05 yaitu $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Artinya gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPJS Kesehatan Bandar Lampung.

4.6 Pembahasan

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu data tentang gaya kepemimpinan transaksional (X_1), motivasi (X_2) dan

kinerja (Y). Data tentang gaya kepemimpinan transaksional, motivasi dan kinerja karyawan diperoleh melalui kuisioner. Pernyataan yang diberikan kepada responden sebanyak 44 orang untuk dijawab. Dalam penelitian ini dimana uji validitas dan realibilitas telah memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliable.

Hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini diketahui hasil uji korelasi R (R sequer) menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,228 artinya tingkat hubungan antara gaya kepemimpinan transaksional (X1), motivasi kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R^2 (R Square) sebesar 0,992 artinya bahwa kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transaksional (X1) dan motivasi kerja (X2) sebesar 0,992 atau 9,92%. Sedangkan sisanya sebesar 0,8% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini. Dengan adanya hasil daripengujian hipotesis diatas, maka peneliti melakukan pembahasan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

4.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional (X₁) Terhadap Kinerja Karywan (Y).

Hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada BPJS Kesehatan Bandar Lampung. Kinerja akan menjadi kurang baik dikarenakan berdasarkan hasil analisis, gaya kepemimpinan hal ini karena pimpinan tidak mau berusaha mengambil inisiatif yang lebih, untuk mencari jalan keluar dalam menyelesaikan suatu masalah secara kreatif dan inovasi. 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. Karyawan yang dipimpin oleh pemimpin yang dapat memberikan inspirasi, mengarahkan pekerjaan sesuai harapan, mempengaruhi untuk memperbaiki kinerjanya, serta memotivasi

untuk mencapai tujuan perusahaan maka kinerjanya akan baik sebaliknya ketika karyawan dipimpin oleh pemimpin yang tidak baik maka kinerja karyawannya akan tidak baik pula. 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).

4.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa secara parsial Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada BPJS Kesehatan Bandar Lampung. Kinerja karyawan yang tidak memiliki dorongan dari dalam diri Karyawan untuk mengikuti perintah perusahaan seperti lembur dan bekerja diluar jam kerja serta tingkat ketidakhadiran Karyawan yang tinggi maka perusahaan akan mengalami hambatan dalam pencapaian tujuannya yaitu pencapaian Kinerja yang optimal. Motivasi merupakan dorongan yang menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu/perbuatan. 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 sebaliknya ketika karyawan memiliki motivasi yang rendah maka kinerjanya akan rendah pula. Hal ini tidak sejalan dengan pendapat Hetami dalam Safitri (2013) bahwa Motivasi Kerja yang ada di dalam diri Karyawan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan, dengan memberikan Motivasi Kerja yang akan mendorong Karywan untuk lebih meningkatkan Kinerja Kerjanya dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan.

4.6.3 Gaya Kepemimpinan Transaksional (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa secara simultan Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan

terhadap Kinerja pada BPJS Kesehatan Bandar Lampung. Dengan Gaya kepemimpinan transaksional dimana pemimpin diharapkan mampu menyesuaikan dirinya sesuai dengan harapan dari karyawan agar karyawan merasa dibutuhkan karena adanya hubungan yang kooperatif antara keduanya maka dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas yang akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Motivasi yang baik akan memberikan manfaat seperti karyawan akan memiliki semangat bekerja sehingga peningkatan kinerja dan tugas tugas yang diberikan dapat terlaksana dengan baik pula.

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. Bagi suatu organisasi yang ingin meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasinya gaya kepemimpinan, dan motivasi sangatlah dibutuhkan untuk peningkatan kinerja karyawan. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Katim and Cucu Wiliyawati (2016) menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.