

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a. Sejarah Singkat BTN Syariah KC Banjarmasin

Munculnya perubahan terhadap peraturan perundang-undangan dari pemerintah mengenai UU Perbankan Nomor 7 Tahun 1992 yang diganti menjadi UU Perbankan Nomor 10 Tahun 1998 merupakan awal mula dari munculnya bank dengan prinsip syariah dan berkembang sehingga dikenal sebagai bank syariah. Selain itu juga, peraturan BI dikeluarkan No. 4/PBI/2002 tentang perubahan aktivitas usaha bank umum konvensional menjadi bank umum berdasarkan prinsip syariah dan pembukaan kantor bank berdasarkan prinsip syariah oleh bank umum konvensional atau yang biasanya disebut sebagai unit usaha syariah. Jumlah perbankan syariah pun meningkat dengan adanya unit usaha syariah yang dibuka oleh bank umum konvensional ini (kreasiprimaland.com, 2021).

Manajemen PT. Bank Tabungan Negara (Persero) mengadakan rapat komite pada tanggal 12 desember 2005 untuk melakukan pengarahan terhadap tim implementasi restrukturasi Bank BTN dengan cara membuat program kerja dan perubahan taksiran dasar untuk membuka unit usaha syariah supaya dapat bersaing di pasar perbankan syariah. Pendirian unit usaha syariah ini juga bisa

membantu untuk menguatkan tujuan dari ketentuan BTN dan untuk membentuk pekerjaan menjadi bagian dari ibadah yang tidak terbagi dengan ibadah-ibadah lain. BTN pun disebut sebagai “BTN Syariah” dengan menggunakan motto “Maju dan Sejahtera Bersama” (kreasiprimaland.com, 2021).

Struktur keorganisasian KC Syariah PT. BTN pun dibangun pada bulan november tahun 2004 lalu, pada setiap kantor cabang syariah itu memiliki satu kepala cabang yang menjadi pemimpin yang bertugas untuk mempertanggung jawabkan kepada kepala divisi syariah dan hal tersebut beriringan dengan direktur utama BTN yang meminta saran untuk menentukan dewan pengawas syariah oleh BTN Syariah (kreasiprimaland.com, 2021).

Dewan pengawas syariah bagi BTN Syariah pun resmi dipilih pada tanggal 18 maret 2005 oleh DSN/MUI. Berikut nama-nama dari dewan pengawas syariah yaitu: Drs. H. Ahmad Nazri Adlani, Drs. H. Mohammad Hidayat, MBA, MBL, dan Dr. H. Endy M. Astiwara, MA, AAIJ, FIIS, CPLHI, ACS (kreasiprimaland.com, 2021).

BTN mendapat surat perizinan dari BI. Surat No. 6/1350/DPbs tentang perizinan BI perihal prinsip Kantor Cabang Syariah BTN pada tanggal 15 desember 2004 dan resmilah pada hari itu menjadi sebagai tanggal berdirinya Unit Usaha Syariah dari BTN, kemudian lewat perizinan dari BI dan Direksi PT. Bank Tabungan Negara, didirikanlah pada tanggal 14 february 2005 Kantor Cabang Syariah dari BTN di Jakarta lalu diiringi dengan dibukanya Kantor Cabang Syariah di Bandung pada tanggal 25 February 2005, kemudian pada

tanggal 17 maret 2005 Kantor Cabang Syariah di Surabaya dan pada tanggal 4 dan 11 april 2005 secara berturut-turut dibuka Kantor Cabang Syariah di Yogyakarta dan Kantor Cabang Syariah di Makassar lalu Kantor Cabang Syariah di Malang dan Solo dibuka pada bulan desember 2005 (kreasiprimaland.com, 2021).

BTN sudah menjalankan 12 Kantor Cabang Syariah dan 40 Kantor Layanan Syariah Pada tahun 2007. Kantor cabang syariah yang tersebar dilokasi Solo, Batam, Bogor, Yogyakarta, Makassar, Malang, Jakarta, Medan, Bandung, Tangerang, Surabaya, dan Bekasi. Berkat *support* dari teknologi informasi yang lumayan memadai, semua kantor cabang syariah ini pun bisa bekerja secara efektif dan efisien (kreasiprimaland.com, 2021).

BTN Kantor Cabang Syariah Banjarmasin diresmikan di Kantor Layanan Syariah Banjarmasin pada tanggal 23 mei itu merupakan kantor cabang yang kelima belas dan kantor cabang yang pertama untuk wilayah Banjarmasin. Iqbal Latanro selaku Direktur Utama BTN, menyatakan bahwa peresmian kantor cabang syariah di Banjarmasin, dilakukan dengan banyak penilaian yang benar- benar strategis sesudah mengamati besarnya ketertarikan masyarakat terhadap penggunaan perbankan syariah sebagai perantara bertransaksi. BTN pun muncul menjadi penyedia alternatif layanan perbankan secara dual *banking system* (kreasiprimaland.com, 2021).

Fokus dari BTN Kantor Cabang Syariah ini ialah pada produk pembiayaan perumahan dan mempunyai tiga produk pembiayaan perumahan

yaitu KPR BTN Sejahtera iB, KPR Platinum iB, dan KPR *Indent* iB. BTN Syariah juga menyediakan beberapa produk tabungan syariah yang menguntungkan bagi masyarakat dengan menggunakan sistem bagi hasil yaitu Tabungan BTN prima iB dan produk dana seperti Giro BTN iB (kreasiprimaland.com, 2021).

b. Visi dan Misi BTN Syariah

1) Visi BTN Syariah

Visi dari BTN Syariah ialah “Menjadi Strategi *Business Unit* Bank BTN yang sehat dan terkemuka dalam menyediakan jasa keuangan syariah serta mengutamakan kemashlahatan dan kebaikan bersama”.

2) Misi BTN Syariah

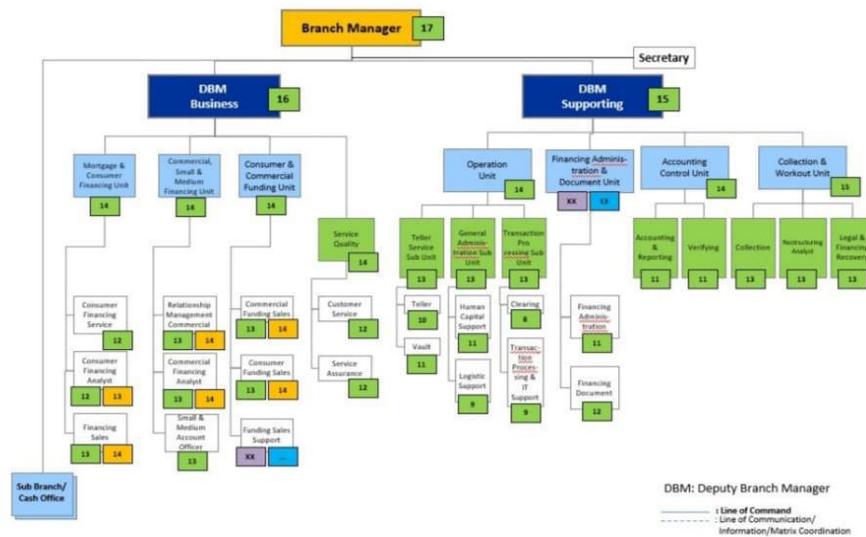
- a) Secara aktif mendukung pemerintah dalam memajukan kesejahteraan masyarakat Indonesia melalui kepemilikan rumah.
- b) Mewujudkan kehidupan yang diimpikan jutaan rakyat Indonesia melalui penyediaan rumah yang layak.
- c) Menjadi *home of Indonesia's best talent*.
- d) Meningkatkan *shareholder value* dengan berfokus pada pertumbuhan profitabilitas yang berkelanjutan sebagai perusahaan *blue chip* dengan prinsip manajemen risiko yang kokoh. Menjadi mitra keuangan bagi para pemangku kepentingan dalam ekosistem perumahan dengan menyediakan solusi

menyeluruh dan layanan terbaik melalui inovasi digital (kreasiprimaland.com, 2021).

c. Struktur Organisasi

Gambar 4. 1

Struktur Organisasi



Sumber: data sekunder diperoleh dari PT. BTN Syariah KC Banjarmasin 2024

2. Karakteristik Responden

Adapun ciri-ciri responden pada studi kali ini dikategorikan yaitu jenis kelamin, umur, serta lama bekerja yang diperoleh melalui total responden sebanyak 45 orang karyawan PT. BTN Syariah KC Banjarmasin.

a. Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan dalam bentuk tabel di bawah ini:

Tabel 4. 1

Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase(%)
1.	Laki-laki	27	58,7%
2.	Perempuan	19	41,3%
Total		46	100%

Sumber: data primer diolah penulis, 2025

Berdasarkan penyajian data yang didapat dari tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa responden penelitian ini paling banyak dengan jenis kelamin laki-laki yaitu 27 orang atau sebesar 58,7% dan responden dengan jenis kelamin perempuan hanya berjumlah 19 orang atau sebesar 41,3%.

b. Umur

Karakteristik responden berdasarkan umur disajikan dalam bentuk tabel di bawah ini:

Tabel 4. 2

Usia Responden

No.	Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1.	20-25	10	22,73%
2.	26-30	10	22,73%
3.	31-35	15	31,81%
4.	36-40	8	15,91%

5.	41-45	3	6,82%
Total		46	100%

Sumber: data primer diolah penulis, 2025

Berdasarkan tabel 4.2 di atas diketahui bahwa dari 46 responden yang umur 31-35 tahun dengan jumlah tertinggi yaitu 15 responden dengan persentase 31,81%, selanjutnya jumlah tertinggi kedua yaitu pada umur 20-25 tahun dan 26-30 tahun yang jumlahnya sama masing-masing 10 orang dengan persentase 22,73%, dilanjutkan responden 36-40 tahun yang berjumlah 8 responden dengan persentase 15,91%, dan yang paling sedikit jumlahnya yaitu pada umur 41-45 tahun yang berjumlah 3 responden dengan persentase 6,82%.

c. Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja disajikan dalam bentuk tabel di bawah ini:

Tabel 4.3

Lama Bekerja Responden

No.	Lama Bekerja (tahun)	Frekuensi	Persentase(%)
1.	1-5	14	31,81%
2.	6-10	19	43,19%
3.	11-15	10	20,45%
4.	16-20	3	4,55%
Total		46	100%

Sumber: data primer diolah penulis, 2025

Berdasarkan tabel 4.3 di atas diketahui bahwa dari 46 responden yang lama bekerjanya sekitar 6-10 tahun adalah yang paling tinggi jumlahnya yaitu 19 responden dengan persentase 43,19%, selanjutnya yang jumlahnya paling banyak kedua dengan lama bekerja 1-5 tahun yang berjumlah 14 orang dengan persentase 31,81%, dan responden dengan lama bekerja 11-15 tahun yang berjumlah 10 orang dengan persentase 20,45%, serta yang terakhir responden dengan lama bekerja 16-20 tahun yang berjumlah 3 orang dengan persentase 4,55%.

3. Hasil Penelitian Variabel X1, X2, dan Y

Tujuan dari temuan ini adalah untuk menguraikan distribusi frekuensi jawaban yang diberikan oleh responden terhadap kuesioner variabel kepemimpinan transformasional (X1), stres kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Data yang dikumpulkan dari kuesioner akan digunakan untuk menentukan skor rata-rata, yang akan membantu memperjelas umpan balik responden terhadap pernyataan kuesioner melalui kriteria evaluasi dan skala tertentu yang dapat dilihat di bawah ini:

Sistem penilaian minimum = 1

Sistem penilaian maksimum = 5

Skala kategorisasi = 3 (tinggi, sedang, dan rendah)

Kriteria evaluasi diklasifikasikan sebagai penilaian rendah ketika skor rata-rata (mean) berkisaran antara 1 sampai dengan 2,34, selanjutnya sedang ketika berada diantara skor 2,35 sampai dengan 3,69, dan yang terakhir tinggi ketika rata-

rata (mean) diantara skor 3,70 sampai dengan 5. Tabel-tabel di bawah ini menyajikan distribusi frekuensi respon dari responden berikut ini:

a. Variabel Kepemimpinan Transformasional

Tabel 4. 4

Rekap Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1)

Item	STS		TS		N		S		SS		Rata-rata	Total F	%	Kategori
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%				
X1.1	0	0	0	0	4	8,7	24	52,2	18	39,1	4,30	46	100	
X1.2	0	0	0	0	3	6,5	22	47,8	21	45,7	4,39	46	100	
X1.3	0	0	1	2,2	6	13	18	39,1	21	45,7	4,28	46	100	
X1.4	0	0	0	0	5	10,9	21	45,7	20	43,5	4,33	46	100	
X1.5	0	0	0	0	5	10,9	23	50	18	39,1	4,28	46	100	
X1.6	0	0	0	0	4	8,7	23	50	19	41,3	4,33	46	100	
X1.7	0	0	0	0	10	21,7	20	43,5	16	34,8	4,13	46	100	
X1.8	0	0	1	2,2	4	8,7	23	50	18	39,1	4,26	46	100	
X1.9	0	0	1	2,2	6	13	19	41,3	20	43,5	4,26	46	100	
X1.10	0	0	2	4,3	6	13	23	50	15	32,6	4,11	46	100	
Rata-rata (Mean)											42,67	46	100	
Grand Mean Kepemimpinan Transformasional (X1)											4,27		Tinggi	

Sumber: data primer diolah penulis, 2025

Melalui data yang disajikan pada tabel di atas, analisis respon dari 46 peserta terkait 10 item pernyataan menunjukkan adanya skor rata-rata keseluruhan untuk variabel kepemimpinan transformasional (X1) adalah 4,27 yang berada dalam rentang 3,70 hingga 5. Skor ini diklasifikasikan sebagai tinggi, karena menunjukkan bahwa karyawan melihat kepemimpinan transformasional secara positif dan hal itu sesuai dengan harapan yang mereka inginkan.

b. Variabel Stres Kerja

Tabel 4. 5

Rekap Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Stres Kerja (X2)

Item	STS		TS		N		S		SS		Rata-rata	Total F	%	Kategori
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%				
X2.1	4	8,7	13	28,3	19	41,3	7	15,2	3	6,5	2,83	46	100	
X2.2	1	2,2	12	26,1	22	47,8	5	10,9	6	13	3,07	46	100	
X2.3	2	4,3	12	26,1	20	43,5	9	19,6	3	6,5	2,98	46	100	
X2.4	3	6,5	21	45,7	16	34,8	5	10,9	1	2,2	2,57	46	100	
X2.5	6	13	24	52,2	8	17,4	7	15,2	1	2,2	2,41	46	100	
X2.6	8	17,4	23	50	8	17,4	6	13	1	2,2	2,32	46	100	
X2.7	5	10,9	14	30,4	18	39,1	8	17,4	1	2,2	2,70	46	100	
X2.8	2	4,3	14	30,4	15	32,6	13	28,3	2	4,3	2,98	46	100	
X2.9	2	4,3	17	37	15	32,6	8	17,4	4	8,7	2,89	46	100	
X2.10	2	4,3	15	32,6	15	32,6	9	19,6	5	10,9	3,00	46	100	
Rata-rata (Mean)											27,75	46	100	
Grand Mean Stres Kerja (X2)											2,78			Sedang

Sumber: data primer diolah penulis, 2025

Melalui data yang disajikan pada tabel diatas, analisis respon dari 46 peserta terkait 10 item pernyataan menunjukkan adanya skor rata-rata keseluruhan untuk variabel stress kerja (X2) adalah 2,78 yang berada dalam rentang 2,53 hingga 3,69. Skor ini diklasifikasikan sebagai sedang karena menunjukkan bahwa penilaian karyawan terhadap stress kerja yang dialami hanya pada tingkat sedang saja dan tidak tinggi.

c. Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4. 6

Rekap Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	STS		TS		N		S		SS		Rata-rata	Total F	%	Kategori
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%				
Y.1	0	0	3	6,5	8	17,4	19	41,3	16	34,8	4,04	46	100	
Y.2	1	2,2	0	0	6	13	16	34,8	23	50	4,30	46	100	
Y.3	0	0	1	2,2	4	8,7	22	47,8	19	41,3	4,28	46	100	
Y.4	0	0	1	2,2	5	10,9	18	39,1	22	47,8	4,33	46	100	
Y.5	0	0	1	2,2	4	8,7	16	34,8	25	54,3	4,41	46	100	
Y.6	0	0	1	2,2	10	21,7	20	43,5	15	32,6	4,07	46	100	
Y.7	0	0	1	2,2	7	15,2	25	54,3	13	28,3	4,09	46	100	
Y.8	0	0	1	2,2	5	10,9	22	47,8	18	39,1	4,24	46	100	
Y.9	0	0	0	0	6	13	20	43,5	20	43,5	4,30	46	100	
Rata-rata (Mean)											38,06	46	100	
Grand Mean Kinerja Karyawan (Y)											4,23		Tinggi	

Sumber: data primer diolah penulis, 2025

Melalui data yang disajikan pada tabel di atas, analisis respon dari 46 peserta terkait 9 item pernyataan menunjukkan adanya skor rata-rata keseluruhan untuk variabel kinerja karyawan (Y) adalah 4,23 yang berada dalam rentang 3,70 hingga 5. Skor ini diklasifikasikan sebagai tinggi, karena menunjukkan bahwa kinerja karyawan bisa dibilang bagus dan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

4. Uji Indikator

a. Hasil Uji Validitas

Penilaian validitas dilakukan agar memastikan perolehan data yang akurat. Istilah valid mengacu pada kemampuan instrumen pengukuran secara efektif menilai secara spesifik yang ingin dievaluasi. Dalam uji validitas ini penulis menggunakan SPSS versi 2025 nilai r_{tabel} digunakan sebagai acuan untuk menentukan item kuesioner valid atau tidak. Nilai r_{tabel} bergantung pada jumlah sampel dan taraf signifikansi yang digunakan. Dengan demikian, uji validitas pada penelitian ini menggunakan 44 responden di luar sampel yang ditentukan dalam penelitian ini. Derajat kebebasan (df) dihitung dengan rumus $df = N - 2$, dengan N merupakan sampel dalam uji validitas ini. Sehingga df dalam penelitian ini adalah 44. Berdasarkan tabel distribusi r dengan tingkat signifikansi 0,05, nilai r_{tabel} adalah 0,297. Hasil dari uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 7

Hasil Uji Validitas Variabel X1 Kepemimpinan Transformasional

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,833	0,297	Valid
X1.2	0,858	0,297	Valid
X1.3	0,849	0,297	Valid
X1.4	0,874	0,297	Valid

X1.5	0,875	0,297	Valid
X1.6	0,857	0,297	Valid
X1.7	0,825	0,297	Valid
X1.8	0,898	0,297	Valid
X1.9	0,913	0,297	Valid
X1.10	0,872	0,297	Valid

Sumber: data primer diolah penulis, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas variabel X1 yaitu Kepemimpinan Transformasional di atas bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dengan $df = 44$ dan tingkat signifikansi 0,05 adalah 0,297 dinyatakan item variabel X1 valid. Hasil dari uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner variabel X1 dinyatakan valid, sehingga dapat digunakan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di tempat penelitian ini dengan akurat.

Tabel 4. 8

Hasil Uji Validitas Variabel X2 Stres Kerja

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,695	0,297	Valid
X1.2	0,766	0,297	Valid
X1.3	0,748	0,297	Valid
X1.4	0,841	0,297	Valid
X1.5	0,731	0,297	Valid
X1.6	0,714	0,297	Valid

X1.7	0,845	0,297	Valid
X1.8	0,756	0,297	Valid
X1.9	0,780	0,297	Valid
X1.10	0,755	0,297	Valid

Sumber: data primer diolah penulis, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas variabel X2 yaitu Stres Kerja di atas bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dengan $df = 44$ dan tingkat signifikansi 0,05 adalah 0,297 dinyatakan item variabel X2 valid. Hasil dari uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner variabel X2 dinyatakan valid, sehingga dapat digunakan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di tempat penelitian ini dengan akurat.

Tabel 4. 9

Hasil Uji Validitas Variabel Y Kinerja Karyawan

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y.1	0,693	0,297	Valid
Y.2	0,833	0,297	Valid
Y.3	0,785	0,297	Valid
Y.4	0,813	0,297	Valid
Y.5	0,825	0,297	Valid
Y.6	0,785	0,297	Valid
Y.7	0,813	0,297	Valid
Y.8	0,755	0,297	Valid

Y.9	0,808	0,297	Valid
-----	-------	-------	-------

Sumber: data primer diolah penulis, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Y yaitu Kinerja Karyawan di atas bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dengan $df = 44$ dan tingkat signifikansi 0,05 adalah 0,297 dinyatakan item variabel Y valid. Hasil dari uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner variabel Y dinyatakan valid, sehingga dapat digunakan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di tempat penelitian ini dengan akurat.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas hanya perlu dilakukan pada pernyataan-pernyataan yang telah memenuhi uji validitas. Adapun dalam menyatakan reliabel pada variabel X1, X2, dan Y dengan menguji *cronbach's alpha* dengan SPSS versi 25 yang apabila lebih dari 0,60 dapat dinyatakan ketiga variabel tersebut reliabel. Hasil dari uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 10
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y

Variabel	Cronbach's Alpha	Angka Acuan	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,962	0,60	Reliabel

Stres Kerja (X2)	0,919	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,923	0,60	Reliabel

Sumber: data primer diolah penulis, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas dinyatakan variabel X1, X2, dan Y dengan hasil *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 atau item dalam pernyataan studi ini reliabel. Temuan pengujian reliabilitas ini menyatakan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat konsistensi yang tinggi, sehingga dapat digunakan untuk memperoleh data yang akurat dan stabil terkait dengan pengaruh kepemimpinan transformasional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di tempat penelitian yang penulis lakukan. Berikut temuan pengujian reliabilitas per item pernyataan:

Tabel 4. 11
Hasil Uji Reliabilitas per item pernyataan

No	Variabel	Item	Reliabilitas		
			Nilai Cronbach's Alpha	Angka Acuan	Keterangan
1.	Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.1	0,959	0,60	Reliabel
		X1.2	0,958	0,60	Reliabel
		X1.3	0,959	0,60	Reliabel
		X1.4	0,957	0,60	Reliabel
		X1.5	0,957	0,60	Reliabel

		X1.6	0,958	0,60	Reliabel
		X1.7	0,960	0,60	Reliabel
		X1.8	0,956	0,60	Reliabel
		X1.9	0,955	0,60	Reliabel
		X1.10	0,958	0,60	Reliabel
2.	Stres Kerja (X2)	X2.1	0,916	0,60	Reliabel
		X2.2	0,910	0,60	Reliabel
		X2.3	0,911	0,60	Reliabel
		X2.4	0,906	0,60	Reliabel
		X2.5	0,913	0,60	Reliabel
		X2.6	0,914	0,60	Reliabel
		X2.7	0,905	0,60	Reliabel
		X2.8	0,911	0,60	Reliabel
		X2.9	0,910	0,60	Reliabel
		X2.10	0,912	0,60	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,924	0,60	Reliabel
		Y.2	0,911	0,60	Reliabel
		Y.3	0,914	0,60	Reliabel
		Y.4	0,912	0,60	Reliabel
		Y.5	0,911	0,60	Reliabel
		Y.6	0,914	0,60	Reliabel
		Y.7	0,912	0,60	Reliabel
		Y.8	0,916	0,60	Reliabel
		Y.9	0,912	0,60	Reliabel

Sumber: data primer diolah penulis, 2025

5. Uji Asumsi Klasik

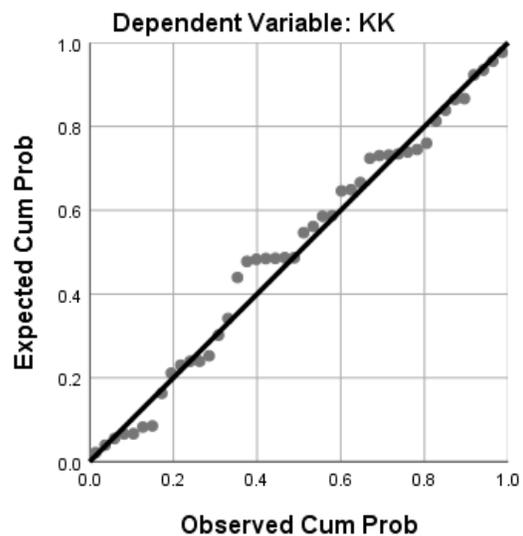
a. Uji Normalitas

Tujuan dari pengujian normalitas adalah untuk menentukan apakah variabel dependen dan independen dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Kita dapat mengidentifikasi apakah residu terdistribusi normal menggunakan dua metode, yaitu analisis grafis dan analisis statistik. Hasil dari uji normalitas diwakili dalam *plot probabilitas* normal, yang diilustrasikan dalam gambar di bawah ini.

Gambar 4. 2

Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: data diolah penulis dari SPSS versi 25

Berdasarkan ilustrasi yang disajikan dalam Gambar 4.2, terdapat histogram dan *plot probabilitas* normal. Histogram menunjukkan pola distribusi normal. Sebaliknya, *plot probabilitas* normal menunjukkan bahwa titik-titik tersebar di sekitar garis diagonal, sesuai dengan lintasannya. Pengamatan ini menunjukkan bahwa model regresi cocok digunakan karena mematuhi asumsi normalitas.

Selain itu, penilaian normalitas juga didukung oleh analisis statistik, yang dijabarkan dalam tabel selanjutnya.

Tabel 4. 12
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.83467674
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.079
	Negative	-.114
Test Statistic		.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.185 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: data diolah penulis dari SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 4.12 di atas hasil pengujian normalitas data pada sampel 44 responden menunjukkan bahwa untuk pengujian variabel kepemimpinan transformasional dan stres kerja berdistribusi normal karena probability sebesar 0,185 yang di mana nilainya lebih besar dari 0,05.

b. Uji Multikolinearitas

Tujuan dari penilaian multikolinearitas adalah untuk mengevaluasi apakah model regresi mengidentifikasi korelasi di antara variabel-variabel independennya. Model regresi yang efektif idealnya tidak menunjukkan korelasi antara variabel-variabel tersebut. Kriteria untuk menentukan ada atau tidaknya multikolinearitas dalam kerangka regresi didasarkan pada Faktor Inflasi Varians (VIF), dengan nilai kurang dari 10 menunjukkan tidak adanya multikolinearitas dan toleransi value di atas dari 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas dan sebaliknya jika nilai VIF lebih dari 10 dan toleransi value dibawah dari 0,1 maka terjadi multikolinearitas. Adapun hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 13
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	10.454	4.570		2.287	.027		

KT	.640	.099	.712	6.465	.000	.988	1.012
SK	.005	.081	.006	.056	.956	.988	1.012

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

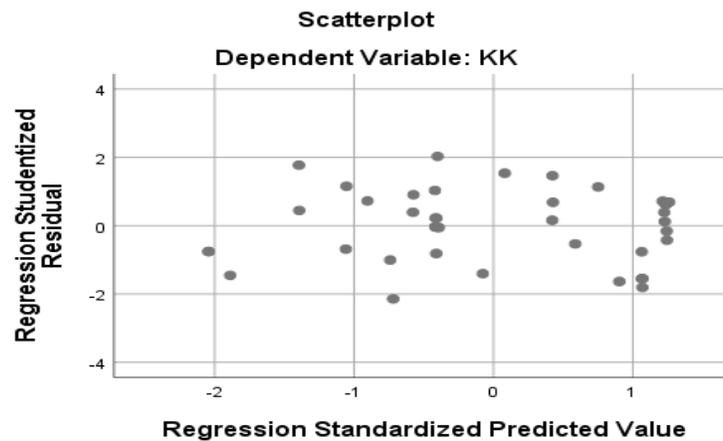
Sumber: data diolah penulis dari SPSS versi 25

Berdasarkan temuan yang disajikan dalam Tabel 4.13, nilai Faktor Inflasi Varians (VIF) berada di bawah 10, menunjukkan tidak adanya multikolinearitas. Secara spesifik, VIF untuk variabel kepemimpinan transformasional (X1) dan variabel stres kerja (X2) diukur sebesar 1,012, yang kurang dari 10. Selain itu, nilai toleransi sebesar 0,988, melebihi ambang batas 0,1, sehingga data dianggap memuaskan karena tidak ada korelasi yang terdeteksi di antara variabel-variabel independen serta data tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Terkait dengan pengujian heteroskedastisitas, tujuan utamanya yaitu untuk menilai apakah ada perbedaan varians di antara residu pada pengamatan yang berbeda dalam model regresi. Untuk mengidentifikasi adanya heteroskedastisitas, seseorang dapat menganalisis scatterplot nilai prediksi variabel dependen terhadap residu. Adanya atau tidak adanya heteroskedastisitas dapat disimpulkan dari pola tertentu yang diamati dalam scatterplot. Temuan pengujian heteroskedastisitas menghasilkan distribusi titik scatterplot yang menggambarkan hubungan gambar dibawah ini:

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data diolah penulis dari SPSS versi 25

Melalui scatterplot yang digambarkan dalam Gambar 4.3 menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar secara acak, dengan beberapa titik muncul baik di atas maupun di bawah garis nol. Pengamatan ini mengarah pada kesimpulan bahwa model regresi tidak menunjukkan terjadinya heteroskedastisitas.

Tujuan dari pengujian heteroskedastisitas yaitu untuk menentukan apakah ada perbedaan varians residu di berbagai pengamatan (Ghozali, 2012). Model regresi yang efektif dicirikan oleh tidak adanya heteroskedastisitas. Secara spesifik, jika nilai signifikansi melebihi 0,05, itu menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas; sebaliknya, jika nilai signifikansi di bawah 0,05, itu menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

Tabel 4. 14
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	3.235	2.704		1.196	.238
	Kepemimpinan Transformasional	-.021	.059	-.057	-.367	.716
	Stres Kerja	.026	.048	.086	.551	.584

Sumber: data diolah penulis dari SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, menunjukkan bahwa semua variabel bebas (kepemimpinan transformasional dan stres kerja) memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 yaitu 0,716 untuk variabel kepemimpinan transformasional dan 0,584 untuk variabel stres kerja. Dapat dipastikan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

6. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan evaluasi asumsi yang dilakukan agar pengujian hipotesis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan transformasional dan stres kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan menggunakan skala untuk mengukur rasio sebuah persamaan linear. Berikut temuan uji regresi linear berganda berikut ini:

Tabel 4. 15
Hasil Uji Analisis Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.454	4.570		2.287	.027
	Kepemimpinan Transformasional	.640	.099	.712	6.465	.000
	Stres Kerja	.005	.081	.006	.056	.956

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah penulis dari SPSS versi 25

Berdasarkan hasil persamaan regresi pada tabel 4.15 di atas dapat dinyatakan dalam rumus persamaan regresi linear berganda dibawah ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 10.454 + 0,640X_1 + 0,005X_2$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Koefisien b_1 (X_1) yakni berjumlah 0,640. Hal ini mengidentifikasi bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,640. Artinya, setiap peningkatan satu satuan dalam kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,640 satuan, dengan asumsi stres kerja (X_2) nilainya tetap.
- b. Koefisien b_2 (X_2) yakni berjumlah 0,005. Hal ini mengidentifikasi adanya variabel stres kerja (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja

karyawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,005. Artinya, setiap peningkatan satu satuan dalam stres kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,005 satuan, dengan asumsi kepemimpinan transformasional (X1) nilainya tetap.

- c. Konstanta (a) yakni berjumlah 10,454. Hal ini mengidentifikasi kadar konstanta, apabila variabel kepemimpinan transformasional dan stres kerja yaitu sama-sama nol, maka prediksi kinerja karyawan sebesar 10,454.

7. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen dengan variabel dependen (Ghozali, 2013). Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan $\alpha = 0,05$, apabila (P- Value) $< 0,05$ artinya variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen dan sebaliknya apabila (P- Value) $> 0,05$ artinya variabel independen secara parsial tidak mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 4. 16
Hasil Uji Parsial (uji t)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.021	4.729		2.119	.040
	KT	.647	.102	.710	6.376	.000

SK	.010	.083	.014	.123	.903
----	------	------	------	------	------

a. Dependent Variable: KK

Sumber: data diolah penulis dari SPSS versi 25

Berdasarkan dari tabel 4.16 hasil uji parsial (uji t) di atas, di mana T_{tabel} , $df = n-k$, atau $df = 46-3 = 43$, jadi T_{tabel} yang didapatkan yaitu 2.016 (dapat dilihat dilampiran T_{tabel}) dengan tingkat signifikansi 0,05 atau $(\alpha) = 5\%$. Dari tabel hasil uji di atas maka dapat diketahui hasil hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan transformasional (X1)

Melalui temuan pengujian di atas maka didapatkan nilai T_{hitung} variabel kepemimpinan transformasional (X1) yaitu 6.376 serta nilai T_{tabel} 2.016, jadi T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} ($6.376 > 2.016$). Sedangkan nilai signifikansi yang didapatkan yaitu 0,000, dapat dinyatakan nilai signifikansi hasil lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan yakni variabel kepemimpinan transformasional secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Variabel stres kerja (X2)

Berdasarkan hasil pengujian di atas didapatkan hasil T_{hitung} variabel stres kerja (X2) yaitu 0.123 serta nilai T_{tabel} 2.016 maka T_{hitung} lebih kecil dari T_{tabel} ($0.123 < 2.016$). sedangkan nilai signifikansi yang didapatkan yaitu 0,903, dapat dinyatakan nilai signifikansi hasil lebih

besar dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel stres kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Simultan (Uji f)

Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya apabila nilai signifikansi $> 0,05$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4. 17

Hasil Uji Simultan (uji f)

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	645.934	2	322.967	20.522	.000 ^b
	Residual	629.508	40	15.738		
	Total	1275.442	42			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), SK, KT

Sumber: data diolah penulis dari SPSS versi 25

Berdasarkan pada tabel 4.17 di atas nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan nilai F_{tabel} didapatkan menggunakan rumus $df_1 = k-1$, $df_2 = n-k$, dengan penjelasan $n =$ jumlah total sampel, $k =$ jumlah semua variabel. Oleh karena itu $df_1 = 3-1 = 2$, $df_2 = 46-3 = 43$, jadi F_{tabel} yang didapatkan yaitu 3.21 (dapat dilihat dilampiran F_{tabel}). Berdasarkan tabel diatas F_{hitung} sebesar 20.522 lebih besar dari F_{tabel} 3.21. Sehingga dari nilai signifikansi dan nilai F_{hitung} tersebut, dapat disimpulkan bahwa dua variabel independen atau bebas

yaitu kepemimpinan transformasional (X1) dan stres kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian di atas tentang Pengaruh “Kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BTN Syariah KC Banjarmasin” berikut hasil yang dapat diperoleh:

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BTN Syariah KC Banjarmasin

Asumsi studi memperkirakan adanya variabel kepemimpinan transformasional (X1) memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai T_{hitung} yaitu 6.376 lebih besar dari nilai T_{tabel} yang berjumlah 2.016 dengan signifikansi sebesar 0,000, nilai signifikansi hasil lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, yang berarti bahwa variabel kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik kepemimpinan transformasional maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Melalui temuan yang sudah dijelaskan pada tabel di atas terdapat definisi yang sudah dijelaskan pada bab sebelumnya yaitu teori menurut Burs 1978 menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan peran utama yang

harus diperlihatkan oleh seorang pemimpin transformasional adalah memberikan kapasitas kerja kepada karyawan, menjadi contoh kepada para anggota (karyawan) melalui perilaku, menyamakan tujuan karyawan dengan tujuan kelompok, membantu karyawan dalam melihat apa kekuatan dan kelemahannya serta membantu untuk mengoptimalkan kinerjanya oleh sebab itu semakin baik kepemimpinan transformasional di suatu perusahaan maka semakin baik juga kinerja karyawannya.

Responden memberikan nilai dengan jumlah skor tertinggi terhadap salah satu indikator yaitu pengaruh ideal dengan pernyataan “pemimpin disiplin dalam bekerja” menunjukkan nilai sebesar 188 nilai tersebut dapat dikategorikan tinggi atau baik dalam mencontoh karyawan agar selalu disiplin dalam bekerja serta karyawan PT. BTN Syariah KC Banjarmasin memiliki penilaian yang baik terhadap kepemimpinan transformasional selama ini.

Studi ini memberikan hasil yang serupa dengan penelitian yang di lakukan peneliti sebelumnya yaitu Siti Norma Daulay (2017) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Stres Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BTN Syariah KC Banjarmasin

Asumsi studi memperkirakan adanya variabel stres kerja (X2) memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini menunjukkan

bahwa nilai T_{hitung} yaitu 0.123 lebih kecil dari nilai T_{tabel} yang berjumlah 2.016 dengan signifikansi sebesar 0,903, nilai signifikansi hasil lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak, yang berarti bahwa variabel stres kerja secara parsial tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Artinya stres yang dialami karyawan tidak mempengaruhi kinerjanya.

Stres kerja merupakan keadaan di mana karyawan mengalami gangguan psikologis maupun fisik dalam menghadapi permasalahan tentang pekerjaan yang bisa berpengaruh terhadap kinerjanya dalam suatu perusahaan yang membuat ketidakselarasan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek suatu pekerjaan. Permasalahan tersebut sering muncul pada stres kerja karyawan (Vanchapo, 2020).

Pada hasil penyebaran kuesioner untuk memperoleh data stres kerja karyawan menunjukkan jumlah kuesioner dengan jawaban tertinggi adalah pada indikator tuntutan antar pribadi dengan pernyataan “saya kurang mendapat dukungan dari rekan kerja” dan “hubungan dengan rekan kerja sering tegang” di mana sebagian besar responden menyatakan tidak setuju dengan pernyataan tersebut, karena dari pengamatan peneliti yang pernah turun kelapangan untuk menyurvei, peneliti melihat bahwa karyawan di sana menjalin hubungan yang bagus serta sering makan bersama dalam merayakan hasil yang dicapai dan mereka saling membantu apabila ada kerjaan yang belum dipahami dari anggota lain untuk mencapai tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yunita Mustika Sari (2022) yang menyatakan bahwa stres kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BTN Syariah KC Banjarmasin

Hipotesis penelitian menduga bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X1) dan stres kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Pada uji signifikansi simultan atau bersama-sama untuk variabel kepemimpinan transformasional (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai F_{hitung} yaitu sebesar 20.522 lebih besar dari F_{tabel} 3.21 atau $20.522 > 3.21$ dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa semua variabel independen yaitu kepemimpinan transformasional dan stres kerja memiliki pengaruh secara simultan dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Kepemimpinan transformasional dan stres kerja dalam suatu pekerjaan secara bersamaan akan mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan yang harmonis agar stres kerja pada karyawan tidak meningkat dan tidak mempengaruhi pada kinerjanya, serta meningkatkan atau mempertahankan kepemimpinan transformasional karena

kepemimpinan transformasional nya sudah bagus dan berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil dari pekerjaan seseorang yang dihasilkan melalui perilaku karyawan secara kualitas dan kuantitasnya sesuai dengan pekerjaan yang didapat dari perusahaan. Dalam kehidupan yang sekarang ini, manusia cenderung mudah mengalami stres apabila ekspektasi tidak sesuai dengan kenyataan yang dihadapinya baik itu kenyataan yang ada di dalam dirinya maupun di luar dirinya. Segala macam bentuk stres pada umumnya disebabkan oleh kurangnya pengertian dari manusia akan keterbatasannya sendiri. Keterbatasan inilah akan menimbulkan adanya stres, akan tetapi rasa stres akan berkurang dengan sendirinya apabila karyawan memiliki keinginan yang tinggi terhadap pekerjaannya (Vanchapo, 2020).

Kepemimpinan transformasional dan stres kerja dalam pekerjaan secara bersamaan akan mempengaruhi kinerja seorang karyawan, sehingga manajemen diperlukan agar meningkatkan kualitas lingkungan yang baik untuk para karyawan dengan menurunkan stres yang dialami para karyawan serta meningkatkan kepemimpinan transformasional agar dapat meningkatkan kesehatan dalam suatu perusahaan.