

Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan TransaksiONAL, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Jawa Barat,Tbk Cabang Makassar

Wendy Hogianto¹, Muh. Yushar Mustafa², Mega Utari³, Nur Aisyah Aminuddin⁴, Muh. Rizaldi Tauhid K⁵

¹⁻⁵Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Bongaya, Indonesia

e-mail: yushar.mustafa@stiem-bongaya.ac.id

Abstrak

Abstrak: Literatur mengindikasikan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang berharga bagi suatu organisasi atau perusahaan. Ini dibuktikan bahwa banyaknya kajian dilakukan terkait peran dari tata kelola sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Namun, studi ini menemukan celah dalam literatur bahwa terdapat sedikit penelitian yang menjelaskan pengaruh parsial serta simultan dari variabel kepemimpinan transaksional, stres kerja, serta kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan. Berangkat dari temuan ini, studi kemudian menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menjelaskan peran variabel tersebut pada kinerja karyawan. Sebagai kontribusi teoritis, studi ini menawarkan temuan riset yang terbaru bahwa secara parsial, stres kerja tidak signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Namun menariknya, secara simultan, stres kerja serta dua variabel bebas lainnya berpengaruh signifikan. Dari perspektif kontribusi manajerial, studi ini menawarkan beberapa saran serta pedoman bagi praktisi yang dijelaskan secara detail pada bagian tertentu di artikel ilmiah ini.

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

The literature indicates that human resources are one of the valuable assets for an organization or company. This is evidenced that many studies are carried out related to the role of human resource governance on employee performance. However, the study found gaps in the literature that there is little research explaining the partial and simultaneous effects of transactional leadership, job stress, and employee satisfaction variables on employee performance. Departing from these findings, the study then used a quantitative approach to explain the role of these variables on employee performance. As a theoretical contribution, the study offers renewable research findings that partially, job stress does not significantly affect employee performance. But interestingly, simultaneously, work stress as well as two other independent variables had a significant effect. From the perspective of managerial

contributions, this study offers some advice and guidelines for practitioners that are described in detail in specific sections of this scientific article..

Keywords : Human Resource Management, Leadership, Job Stress, Job Satisfaction, Employee Performance

PENDAHULUAN

Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilannya dalam mengelola keuangan yang berdasarkan pada kekuatan modal tetapi dapat ditentukan pula dari keberhasilannya dalam mengelola sumber daya manusia. Pengelolaan yang dimaksudkan ialah perusahaan dapat menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dengan melakukan pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi serta loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya. Hal lain yang dapat menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan ialah kepemimpinan, stres, dan kepuasan kerja.

Simamora (2017:28) mengemukakan bahwa kepemimpinan ialah kemampuan untuk memberikan arah, mempengaruhi, menggerakkan, dan memotivasi anggota organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kemudian, Vijayan (2017) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan ketidakcocokan antara kemampuan individu dengan tuntutan yang diberikan organisasi serta kondisi seseorang yang tertekan karena ketidakmampuan dalam menuntaskan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Sementara itu, Kurniawan (2019) mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi acuan seseorang dalam keberhasilan setiap pekerjaannya yakni sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sangat mempengaruhi tingkat kepuasan yang berdampak dari sikap yang ditunjukkan karyawan tersebut terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan fenomena diatas, maka studi ini menemukan celah dalam literatur bahwa terdapat sedikit penelitian yang menjelaskan pengaruh parsial serta simultan dari kepemimpinan transaksional, stres kerja, serta kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan. Olehnya itu, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut dengan judul : "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Kepuasan kerja, Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Jawa Barat, Tbk Cabang Makassar ".

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia atau biasa disingkat MSDM, adalah tata kelola sumber daya manusia dalam suatu organisasi melalui pemberian perhatian terhadap segala aspek yang menyangkut kebutuhan, kepentingan, dan keinginan peran karyawan serta memberikan pelayanan kepada masyarakat secara efektif dan efisien (Hadi Sutrisno, 2017: 9). Manajemen sumber daya manusia merupakan pendekatan terpadu dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki organisasi dengan menggunakan metode, teknik, dan konsep yang berbeda untuk memenuhi kebutuhan organisasi, karyawan, dan lingkungan sekitar (Syaiful Anwar, 2018: 1).

Kemudian, MSDM memiliki lima fungsi, yaitu: (1) perencanaan sumber daya manusia; (2) pengadaan sumber daya manusia; (3) pengembangan sumber daya manusia; (4) penilaian kinerja sumber daya manusia; dan (5) kompensasi sumber daya manusia (Hasibuan 2018:

67). Nugroho (2015: 5) menyatakan dalam bukunya bahwa manajemen sumber daya manusia meliputi, manajemen sumber daya manusia yang profesional dan strategis dalam rangka mencapai tujuan organisasi memiliki lima fungsi utama, yaitu: (a) perencanaan sumber daya manusia, (b) pengadaan sumber daya manusia, (c) pengembangan sumber daya manusia, (d) evaluasi dan kompensasi kinerja sumber daya manusia, dan (e) hubungan industrial.

Transaksional Kepemimpinan

Syafruddin (2018: 63) mengemukakan bahwa kepemimpinan dapat dikombinasikan dari beberapa teori ahli dan akan sangat bergantung pada situasi dan konteks organisasi atau perusahaan, salah satunya adalah kepemimpinan transaksional. Menurut Tikno, kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang bersifat kontraktual antara pemimpin dan karyawannya. Pemimpin membutuhkan karyawan dan memberikan loyalitas kepada karyawan. Karyawan bersedia bekerja sama karena sesuatu yang dikejar sebagai hadiah. Sementara itu, apa yang dilakukan mungkin bukan tujuan pribadinya, tetapi adalah tujuan pemimpin (lensuffie, 2010).

Stres Kerja

Stres adalah keadaan tegang yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Stres yang berlebihan dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan, Handoko (2001: 200). Sari et al. (2021) kemudian menjelaskan bahwa stres dibagi menjadi 2 yaitu, stres positif (eustress) dan stres negatif (distress). Ketika stres berada dalam batas wajar, maka akan meningkatkan semangat dan kinerja secara maksimal dan sebaliknya. Stres umumnya disebabkan oleh beberapa faktor atau dikenal dengan stressor. Menurut Robbins (2006:767) indikator stres kerja adalah (a) tuntutan tugas; (b) tuntutan peran; (c) tuntutan interpersonal; (d) struktur organisasi; dan (e) kepemimpinan organisasi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sifat individu seseorang sehingga ia memiliki tingkat kepuasan yang tidak sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada diri sendiri. Hal ini disebabkan perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan harapan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan (Danang, 2011). Seorang karyawan umumnya akan menjadi karyawan yang baik diklasifikasikan dalam dua kelompok, yaitu faktor-faktor dari dalam individu seperti usia, temperamen, fisik, dan motivasi. Sedangkan kelompok kedua adalah faktor dari luar individu seperti kondisi fisik, suara dari tempat kerja, pencahayaan yang diperoleh di tempat kerja, waktu kerja dan kesempatan istirahat, gaji, dan lingkungan sekitar (Tensay & Singh, 2020).

Menurut Widodo (2015), indikator kepuasan kerja, yaitu: (1) kehormatan atau pembayaran yang diterima seseorang dari pekerjaan sesuai dengan kebutuhan dan terasa adil; (2) pekerjaan itu sendiri, yang berarti kegiatan yang dilakukan seseorang dalam suatu pekerjaan; (3) kolega atau teman yang terus-menerus berinteraksi dalam kinerja pekerjaan; (4) atasan atau orang yang memberi perintah atau instruksi dalam pelaksanaan pekerjaan; (5) promosi adalah kemungkinan yang memungkinkan seseorang untuk berkembang melalui promosi ke hasil karyanya; dan (6) lingkungan kerja atau faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan kerja.

Kinerja Karyawan

Wibowo (2013, hal.7) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang berkaitan erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan dan kontribusi terhadap perekonomian. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, kinerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan untuk mencapai kinerja bagi karyawan itu sendiri dan bagi keberhasilan suatu perusahaan (Wirawan, 2009).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Simanjuntak (Melan Angriani Asnawi, 2019) kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: (1) kualitas dan kemampuan karyawan, yaitu hal-hal yang berkaitan dengan pendidikan, pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik karyawan; dan (2) fasilitas penunjang, yaitu hal-hal yang berkaitan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi dan hal-hal yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan (upah/gaji, jaminan sosial, jaminan kerja).

Penelitian Terdahulu

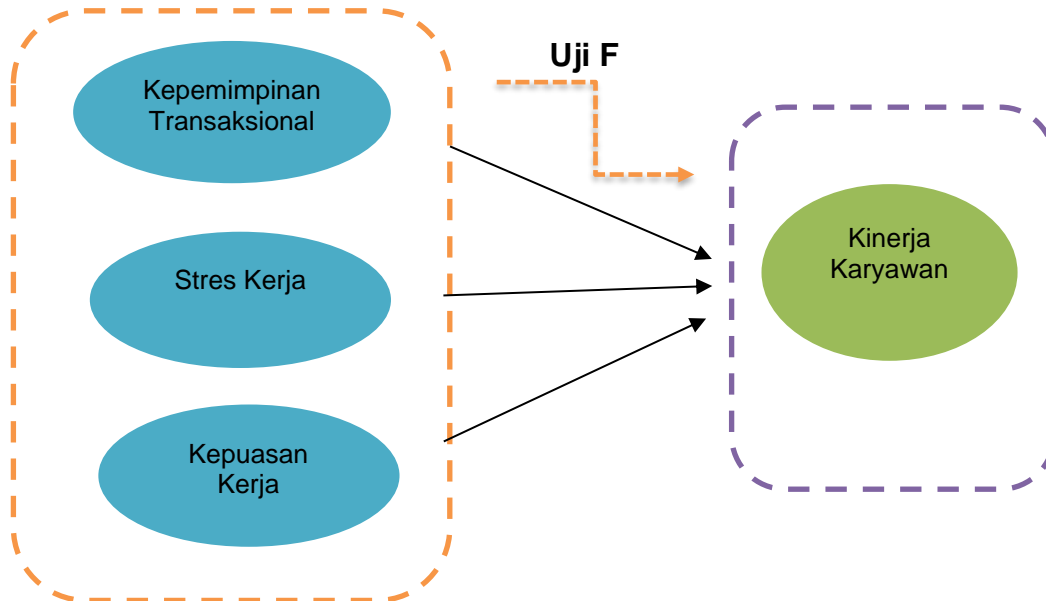
Ketut Asteri, Yana Fajriah, Rabihatun Idris (2023) “Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Tamparung Group (Makassar)” menyatakan Kepemimpinan transaksional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ridwan, Syahidatul Fatimah Ridwan, Mursalim (2023) “ Pengaruh Budaya Kerja, Stres Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pengawai pada PT Semen Tonasa (Pangkep)” Penelitian ini menemukan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Wahyudi, W.D.,& Tupti, Z.(2019) “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pengawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang” penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan.

Hipotesis dan Kerangka Penelitian

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial (H1).
2. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial (H2).
3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial (H3).
4. Gaya kepemimpinan, stres kerja, dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara simultan (H4).



METODE

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini ialah penelitian explanatory (penjelasan) yang bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel. Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif.

Menurut (Sugiyono, 2012) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, proses pengumpulan data menggunakan kuisioner dan analisis data bersifat kuantitatif statistic dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Berdasarkan tingkat penjelasan dari setiap variabel, maka penelitian ini bersifat asosiatif casual, yaitu penelitian yang mencari hubungan atau pengaruh sebab akibat antara variabel independent (X) yang dalam penelitian ini adalah variabel terhadap variabel dependen (Y). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana analisis pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, stress kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Jawa Barat, Tbk Cabang Makassar Provinsi Sulawesi Selatan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini lakukan di Bank Jawa Barat, Tbk Cabang Makassar Provinsi Sulawesi Selatan, yang berlokasi di Jl. Jend. Sudirman No. 54B, Kec. Ujung Pandang, Kabupaten Makassar, Sulawesi Selatan.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi, populasi bukan hanya orang, tetapi objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu, dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Bank Jawa Barat, Tbk Cabang Makassar yang berjumlah ± 30 orang.

Metode pengambilan sampel adalah metode sampling acak sederhana (simple random sampling). Metode sampling acak sederhana adalah suatu teknik pengambilan sampel atau element secara acak, dimana setiap element atau anggota populasi memiliki kesempatan yang sama. Jenis sampel pada penelitian ini ialah sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Adapun jumlah sampelnya sebanyak ± 30 orang. Seluruh populasi dijadikan sampel jenuh.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis data dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuisisioner kepada para responden dalam bentuk angka dan dapat digunakan untuk menganalisis hasil penelitian. Lebih lanjut, sumber data dalam penelitian ini adalah dari hasil penyebaran kuisisioner bagi karyawan Bank Jawa Barat, Tbk Cabang Makassar. Penelitian ini juga dilakukan melalui beberapa teknik pengumpulan data seperti: (a) observasi, merupakan teknik pengumpulan data dimana peneliti terlibat langsung untuk mengamati; dan (b) kuisisioner/angket, merupakan teknik pengumpulan yang dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner atau angket dalam bentuk daftar pernyataan yang ditujukan kepada responden penelitian.

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang berfungsi untuk melihat apakah suatu alat ukur tersebut valid (sahih) atau tidak valid. Alat ukur yang dimaksud disini merupakan pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan tersebut pada kuisisioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisisioner.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Notoatmodjo (2005) dalam Widi R (2011), reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Sehingga uji reliabilitas dapat digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Alat ukur dikatakan reliabel jika menghasilkan hasil yang sama meskipun dilakukan pengukuran berkali-kali.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Kolmogorov – Smirnov

Uji prasyarat analisis data yakni uji normalitas. Jika dilihat dari kata dasarnya “Normal”, uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data penelitian yang dilakukan memiliki distribusi yang normal atau tidak.

Uji normalitas merupakan salah satu bagian dari uji persyaratan analisis data atau uji asumsi klasik, artinya sebelum kita melakukan analisis yang sesungguhnya, data penelitian

tersebut harus diuji kenormalan distribusinya. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yakni :

- 1) Jika nilai signifikansi $KS > 0.05$ maka data tersebut berdistribusi normal
 - 2) Sebaliknya, jika nilai signifikansi $KS < 0.05$ maka data tersebut tidak normal.
2. Uji Multikolonieritas dengan Melihat Nilai Tolerance dan VIF

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable bebas (tidak terjadi multikolonieritas). Jika variable bebas lain berkorelasi, maka variable-variabel ini orthogonal adalah variable bebas yang nilai korelasi antar sesame variable bebas sama dengan nol

Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolonieritas dapat dilakukan dengan dua cara yakni :

- 1) Melihat nilai toleransi : Jika nilai tolerance lebih besa dari 0.10 maka artinya tidak terjadi multikolonieritas terhadap data yang diuji. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 0.10 maka artinya terjadi multikolonieritas terhadap data yang diuji.
 - 2) Melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor) Jika nilai VIF lebih kecil dari 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolonieritas terhadap data yang diuji begitupun sebaliknya.
3. Uji Heteroskedastisitas dengan menggunakan Uji Glejser

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan berbeda disebut heteroskedastisitas.

Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, kesimpulannya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, kesimpulannya adalah terjadi heteroskedastisitas . Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji glejser maksudnya adalah glejser ini mengusulkan untuk meregresi nilai absolute residual terhadap variable independen dengan persamaan regresi :

$$|U_t| = a + BX_t + vt$$

Metode Analisis

1. Analisis Deskriptif

Responden di dalam penelitian ini dideskripsikan dalam bentuk frekuensi dan persentase. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini, yaitu: a). Jenis kelamin, b). Pendidikan, c) Umur , dan d). Masa kerja.

Analisis secara deskriptif yaitu memberikan gambaran mengenai hasil penelitian secara umum terhadap beberapa item pertanyaan yang merupakan unsur-unsur pelaksana pengaruh kepemimpinan, stres kerja,kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang hasilnya diambil dari jawaban responden dan perbedaan persepsi mereka terhadap setiap sumber yang satu dengan yang lainnya. Berdasarkan hasil kuesioner yang diberikan kepada responden melalui analisis dengan menggunakan principal component analysis, kemudian skor hasil perolehan diolah. Adapun langkah-langkah dalam melakukan analisis penelitian pengaruh kepemimpinan, stres kerja,kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a) Frekuensi

Frekuensi adalah pengelompokan data ke dalam beberapa kelompok (kelas) dan kemudian dihitung banyaknya data yang masuk ke dalam tiap kelas, untuk melihat seberapa sering orang menjawab tiap jawaban.

b) Bobot

Bobot adalah skala yang digunakan dalam pengukuran variabel ini adalah skala likert. Dalam prosedur likert sejumlah pertanyaan disusun dengan jawaban responden berada dalam satu kontinum yang diberi bobot sesuai dengan item, dan dalam penelitian ini bobotnya 1 sampai 5. Adapun kriteria penilaian yang digunakan dalam kuesioner disajikan dalam bentuk tabel instrumen skala likert sebagai berikut :
 Tabel 2 : Instrumen skala likert

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Cukup Setuju (CS)	3
4	Kurang Setuju (KS)	2
5	Tidak Setuju (TS)	1

Sumber : Sugiyono (2017:94)

c) Skor

Skor dihitung berdasarkan jawaban responden atas setiap pertanyaan. Adapun rumus-rumus untuk menentukan jenis skor adalah sebagai berikut:

1. Skor ideal Jumlah sampel yang dikalikan dengan bobot tertinggi
 $Skor\ ideal = \sum n \times bobot\ tertinggi$
2. Skor aktual adalah seluruh responden atas kuesioner yang diajukan. '
 $Skor\ aktual = \sum skor\ c)$
3. Persentase skor merupakan hasil bagi antara skor aktual dengan skor ideal yang dikalikan 100%.
 $\% skor = skor\ aktual / skor\ ideal \times 100$

d) Kriteria Skor

Tabel 3. Interval skor ideal dan skor aktual

No	Interval (%)	Kriteria
1	0 – 20	Tidak setuju
2	21 – 40	Kurang setuju
3	41 – 60	Cukup setuju
4	61 – 80	Setuju
5	81 – 100	Sangat setuju

Sumber : Sugiyono (2012:138)

2. Analisis statistic

- a) Analisis regresi linear sederhana Analisis regresi sederhana yaitu suatu alat analisis skor untuk mengetahui arah pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

Keterangan:

X¹: Kepemimpinan

X²: Stres Kerja

X³: Kepuasan Kerja

Y: Kinerja Karyawan

a: Konstanta

b: Koefisien Regresi

Koefisien regresi (b) adalah kontribusi besarnya perubahan nilai variabel bebas (X), semakin besar nilai koefisien regresi, maka kontribusi perubahan juga semakin besar, dan sebaliknya akan semakin kecil. Kontribusi perubahan variabel X juga ditentukan oleh koefisien regresi positif atau negatif.

- b) Analisis koefisien korelasi yaitu untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel satu dengan yang lainnya .

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

Keterangan:

r: Koefisien korelasi

n: ukuran sampel

x dan y: Nilai dalam variabel x dan y

x² dan y²: Nilai perkalian dalam variabel x dan y

xy: Perkalian dari skor dalam variabel x dan y.

untuk mengukur interval keeratan hubungan, digunakan standar pengukuran korelasi sebagai berikut :

Tabel 4. Interpretasi terhadap koefisien korelasi (r)

No	Interpretasi koefisien korelasi	Tinjauan Hubungan
1	0,80 – 1,000	Sangat Kuat
2	0,60 – 0,799	Kuat
3	0,40 – 0,599	Cukup Kuat
4	0,20 – 0,399	Lemah
5	0,00 – 0,199	Sangat Lemah

Sumber : Sugiyono(2012:184)

Koefisien determinasi

Analisis koefisien determinasi merupakan suatu cara untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kedua variabel tersebut. Adapun formulasi yang digunakan sebagai berikut:

$$R = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

kd: Koefisien Determinasi

r^2 : Koefisien Korelasi

Uji-t bertujuan untuk mengetahui signifikansi hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat yang akan kita teliti itu diterima atau ditolak.

Uji hipotesis yang dilakukan dengan langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

Melalui uji hipotesis, yaitu:

$H_0 : r \leq 0$, artinya tidak ada pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

$H_a : r > 0$, artinya ada pengaruh antara kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Menentukan tingkat signifikan pada α yakni sebesar 5% dengan menentukan t-tabel pada tingkat signifikan 5% dengan rumus:

HASIL PENELITIAN

1. Analisis Deskriptif

Tabel karakteristik responden

kategori	Uraian	Frekuensi	Persen (%)
Jenis kelamin	<i>Pria</i>	18	56,25%
	<i>Wanita</i>	14	43,75%
Usia	21-25 tahun	10	31,25%
	26-30 tahun	22	68,75%
Pendidikan	SMA/SMK	5	15,63
	Strata satu (S1)	27	84,38
Masa kerja	1-5 tahun	15	46,88
	5-10 tahun	17	53,13

Sumber: data hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel tersebut mengenai karakter responden, diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah pria yaitu sebanyak 18 orang atau 56,25 % sedangkan responden perempuan yaitu 14 orang atau 43,75 %. Berdasarkan usia, maka responden penelitian ini memperlihatkan bahwa frekuensi responden yang berusia 21-25 tahun sebanyak 10 orang atau 31,25 %, responden yang berusia 26-30 tahun sebanyak 68,75 %, dengan demikian mayoritas responden pada penelitian berusia 26-30 tahun sebanyak 22 orang. Berdasarkan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh responden, jumlah responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 5 orang atau 15,63 %, dan responden yang memiliki tingkat pendidikan sarjana (S1) sebanyak 27 orang atau 84,38 % dengan demikian mayoritas responden pada penelitian ini berpendidikan Strata satu (S1) yaitu sebanyak 27 orang atau 84,38 %. Berdasarkan masa kerja pada 1-5 tahun sebanyak 15 orang atau 46,88 % sedangkan 5-10 tahun sebanyak 17 orang. Dengan demikian mayoritas responden pada penelitian ialah 5-10 tahun sebanyak 17 orang.

Untuk mengetahui ketepatan instrumen dalam mengukur variabel diteliti, peneliti melakukan pengujian validitas instrumen variabel kepemimpinan transaksional, stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

2. Analisis Statistik

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Uji Validitas

Uji validitas instrumen penelitian dapat dinyatakan valid apabila setiap item pertanyaan yang ada pada kuesioner dapat digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Indikator dalam kuesioner dapat dikatakan valid apabila nilai r hitung hasilnya lebih besar dari r tabel. Jika nilai validitas setiap jawaban yang didapatkan ketika memberikan daftar pertanyaan nilainya lebih besar dari 0,3 maka item pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid (Sugiyono, 2016).

KT	R tabel	Ket
0,905	0,35	valid
0,894	0,35	valid
0,941	0,35	valid
1,000	0,35	valid

SK	R tabel	Ket
0,976	0,35	Valid
0,950	0,35	Valid
0,947	0,35	Valid
1,000	0,35	Valid

KK	R tabel	Ket
0,916	0,35	Valid
0,918	0,35	Valid
0,955	0,35	Valid
1,000	0,35	Valid

KY	R tabel	ket
0,865	0,35	valid
0,918	0,35	valid
0,831	0,35	valid
1,000	0,35	valid

Berdasarkan tabel hasil uji validitas diketahui bahwa seluruh instrumen dalam penelitian ini adalah valid karena nilai r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada suatu instrumen penelitian adalah sebuah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah suatu kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian sudah dapat dikatakan reliabel atau tidak. Pada uji reliabilitas penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis Alpha Cronbach. Dimana apabila suatu variabel menunjukkan nilai Alpha Cronbach > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut dapat dikatakan reliabel atau konsisten dalam mengukur (Putri, 2015)

Reability			
VAR	Cronbach's Alpha	T table	N of items
KT	0,900	0.68223	3
SK	0,951	0.68223	3
KK	0,920	0.68223	3
KY	0,833	0.68223	3

Sumber : olah data spss 26

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada output reliability Statistic. Dapat nilai cronbach's alpha untuk variabel KT yaitu kepemimpinan transaksional sebesar 0,900, untuk variabel SK yaitu stres kerja yaitu 0,951, untuk variabel kepuasan kerja yaitu 0,920, dan untuk kinerja karyawan yaitu 0,833 keempat nilai tersebut sudah lebih besar dari 0,60 yaitu diterima, nilai tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional, stress kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan adalah reliable.

b. Uji Asumsi Dasar

- a). Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai distribusi normal atau tidak dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov terlihat bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) adalah 0,52 dan diatas nilai signifikansi 0,154 diatas (0,05) dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi secara normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,53371789
Most Extreme Differences	Absolute	,154
	Positive	,114
	Negative	-,154
Test Statistic		,154

Asymp. Sig. (2-tailed) ,052^c

c. Analisis Regresi linear berganda

Seperti telah dijelaskan sebelumnya, bahwa kinerja karyawan merupakan variabel terikat (dependent variabel) yang dipengaruhi variabel bebas (independent variabel) yaitu kepemimpinan transaksional, stres kerja, dan kepuasan kerja. Untuk mengetahui kepemimpinan transaksional, stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka digunakan peralatan statistik. Berdasarkan pengolahan data hasil kuesioner dengan menggunakan komputerasi program SPSS 26 diperoleh pada tabel berikut ini:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,336	,913		-,368	,716		
	X1	,371	,123	,397	3,021	,005	,991	1,009
	X2	,244	,234	,185	1,041	,307	,543	1,841
	X3	,493	,186	,471	2,657	,013	,545	1,833

a. Dependent Variable: Y1

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui Program SPSS 26 diatas, maka dapat diketahui persamaan linear berganda seperti berikut:

$$Y = -0,336 + 0,371X1 + 0,244X2 + 0,493X3$$

SIMPULAN

1. Hasil penelitian yang berdasarkan masalah pokok dan hipotesis diperoleh hasil analisis untuk kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar t hitung > t tabel (3,021 > 1.69913) dengan nilai signifikansi 0,005 < 0,05 sehingga H0 ditolak dan H1 diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Jawa Barat, Tbk Cabang Makassar.
2. Sedangkan variabel stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar t hitung < t tabel (1,041 < 1.69913) dengan signifikansi 0,307 < 0,05 sehingga secara simultan H0 diterima dan H1 diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja

karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Jawa Barat, Tbk Cabang Makassar.

3. Sedangkan variabel kepuasan kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,657 > 1.69913$) dengan signifikansi $0,013 < 0,05$ sehingga secara simultan H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Jawa Barat, Tbk Cabang Makassar.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala limpahan rahmat, dan hidayahNya sehingga kami dapat menyelesaikan penyusunan Jurnal ini.

Dalam Proses penelitian dan penyusunan jurnal ini tentu banyak pihak yang membantu. Kami ingin mengucapkan Terima kasih untuk pihak yang telah membantu penelitian dan penyusunan jurnal, diantaranya ucapan terima kasih untuk:

1. Orang tua kami yang telah *mendukung* kami
2. Kepada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bongaya Makassar
3. Kepada Kepala P3M Dr. Herman Syahrudin, SE., M.Si
4. Kepada Dosen mitra Bapak Muh. Yushar Mustafa, S.E., M.Sc
5. Kepada teman-teman Penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, A. D., Mulyana, A., Widarnandana, I. G. D., Armunanto, A., Sumiati, I., Susanti, L., & Dewi, I. C. (2022). Manajemen sumber daya manusia (Vol. 1). TOHAR MEDIA.
- Asteri, K., Fajriah, Y., & Idris, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 169-183.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160-170.
- Dewi, L. E., Herawati, N. T., & Sulindawati, L. G. E. (2015). Analisis pengaruh NIM, BOPO, LDR, dan NPL terhadap profitabilitas (Studi kasus pada bank umum swasta nasional yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia periode 2009-2013). *Universitas Pendidikan Ganesha*, 3(1), 1-11.
- Dewi, S. K., & Sudaryanto, A. (2020). Validitas dan reliabilitas kuisisioner pengetahuan, sikap dan perilaku Pencegahan Demam Berdarah. *Prosiding Seminar Nasional Keperawatan Universitas Muhammadiyah Surakarta 2020*.
- Diskursus Kepemimpinan Situasional. (2021). (n.p.): Deepublish.
- Ilham, N. R., & Prasetyo, A. P. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 7(2), 96-104.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Kepemimpinan Dalam Pemerintahan. (2022). (n.p.): Feniks Muda Sejahtera.

- Kurniawan, Albert. 2009. Belajar Mudah SPSS Untuk Pemula Untuk Mahasiswa Dan Umum Disertai Latihan Soal Dan Kunci Jawaban. Yogyakarta: MediaKom
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Ridwan, R., Ridwan, S. F., & Mursalim, M. (2023). Pengaruh Budaya Kerja Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 165-177.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31-44.