

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kc Syariah Palembang Palembang adalah salah satu cabang perbankan yang melakukan kegiatan operasionalnya berdasarkan prinsip syariah. Bank Tabungan Negara Syariah merupakan *Strategic Business Unit* (SBU) dari PT. Bank Tabungan Negara yang menjalankan bisnis dengan prinsip syariah, mulai beroperasi pada tanggal 14 Februari 2005 melalui pembukaan kantor cabang syariah di jakarta.¹

Pembukaan *Strategic Business Unit* ini guna melayani tingginya minat masyarakat dalam memanfaatkan jasa keuangan syariah, adanya Fatwa Majelis Ulama Indonesia tentang bunga bank, serta melaksanakan hasil rapat umum pemegang saham tahun 2004. Saat ini kantor cabang Bank Tabungan Negara Syariah berjumlah 20 cabang syariah unit usaha syariah, 1 kantor cabang pembantu syariah, dan 119 kantor layanan syariah tersebar di seluruh Indonesia.

PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Palembang mulai beroperasi tanggal 13 Februari 2009 dan merupakan cabang ke-17. Terletak di Jl. Kapten A. Rivai No.221, 26 Ilir D. I, Kec. Ilir Bar. I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30136.

¹ www.btn.co.id

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin. Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan jenis kelamin karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Palembang adalah sebagai berikut.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	46	59%
Perempuan	32	41%
Total	78	100%

Sumber : Data primer yang diolah peneliti, 2020

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa karakteristik responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 46 responden (59%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 42 responden (41%). Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Palembang adalah laki-laki. Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan umur ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Presentase
20-25 tahun	20	25.6%
26-35 tahun	55	70.5%
36-45 tahun	2	2.6%
> 46 tahun	1	1.3%

Total	78	100%
--------------	-----------	-------------

Sumber : Data primer yang diolah peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 4.2 di atas yakni deskripsi profil responden menurut umur yang menunjukkan bahwa responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah antara 26-35 tahun yakni sebanyak 55 orang atau 70.5 %. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata usia yang menjadi karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Palembang dalam penelitian ini adalah karyawan yang memiliki umur 26-35 tahun.

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan pendidikan ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
D3	14	18%
S1	64	82%
S2	0	0%
Total	78	100%

Sumber : Data primer yang diolah peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 4.3 diatas yakni karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir bahwa pendidikan terakhir responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah D3 sebanyak 14 orang atau 18%, kemudian S1 sebanyak 64 orang atau 82%, dan S2 sebanyak 0 orang atau 0% sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata yang menjadi karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah

Palembang dalam penelitian ini adalah karyawan yang pendidikan terakhirnya S1.

4.3 Deskripsi Data Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari :

Tabel 4.4
Hasil Skor Kuesioner

Variabel	Item Pertanyaan	Tot SS	%	ToT S	%	Tot KS	%	Tot TS	%	Tot Sts	%
Kepemimpinan Transformasional	Kepemimpinan Transformasional 1	31	39.7	42	53.8	2	2.6	2	2.6	1	1.3
	Kepemimpinan Transformasional 2	36	46.2	39	50	3	3.8	0	0	0	0
	Kepemimpinan Transformasional 3	29	37.2	40	51.3	8	10.3	0	0	1	1.3
	Kepemimpinan Transformasional 4	24	30.8	31	39.7	22	28.2	1	1.3	0	0
	Kepemimpinan Transformasional 5	13	16.7	48	61.5	16.5	20.5	1	1.3	0	0
	Kepemimpinan Transformasional 6	21	26.9	50	64.1	6	7.7	1	1.3	0	0
	Kepemimpinan Transformasional 7	27	34.6	27	34.6	24	30.8	0	0	0	0
	Kepemimpinan Transformasional 8	30	38.5	34	43.6	10	12.8	2	2.6	2	2.6
	Kepemimpinan Transformasional 9	37	47.4	36	46.2	5	6.4	0	0	0	0
	Kepemimpinan Transformasional 10	31	39.7	27	34.6	14	17.9	6	7.7	0	0

Variabel	Item Pertanyaan	Tot SS	%	ToT S	%	Tot KS	%	Tot TS	%	Tot Sts	%
Pemberdayaan Psikologis	Pemberdayaan Psikologis 1	13	16.7	39	50	20	25.6	6	7.7	0	0
	Pemberdayaan Psikologis 2	28	35.9	40	51.3	10	12.8	0	0	0	0
	Pemberdayaan Psikologis 3	36	46.2	38	48.7	4	5.1	0	0	0	0
	Pemberdayaan Psikologis 4	8	10.3	42	53.8	8	10.3	0	0	0	0
	Pemberdayaan Psikologis 5	21	26.9	34	43.6	22	28.2	1	1.3	0	0
	Pemberdayaan Psikologis 6	10	12.8	50	64.1	17	21.8	1	1.3	0	0
	Pemberdayaan Psikologis 7	23	29.5	44	56.4	10	12.8	1	1.3		0
	Pemberdayaan Psikologis 8	12	15.4	45	57.4	18	23.1	3	3.8	0	0
	Pemberdayaan Psikologis 9	27	34.6	46	59	4	5.1	1	1.3	0	0
	Pemberdayaan Psikologis 10	25	32.1	43	55.1	9	11.5	1	1.3	0	0
	Pemberdayaan Psikologis 11	23	29.5	44	56.4	10	12.8	1	1.3	0	0
	Pemberdayaan Psikologis 12	12	15.4	46	57.7	18	23.1	3	3.8	0	0
	Pemberdayaan Psikologis 13	22	29.2	37	47.4	17	21.8	2	2.6	0	0
Komitmen Organisasi	Komitmen Organisasi 1	26	33.3	47	60.3	5	6.4	0	0	0	0

Variabel	Item Pertanyaan	Tot SS	%	ToT S	%	Tot KS	%	Tot TS	%	Tot Sts	%
	Komitmen Organisasi 2	27	34.6	46	59	5	6.4	0	0	0	0
	Komitmen Organisasi 3	26	33.3	44	56.4	8	10.4	0	0	0	0
	Komitmen Organisasi 4	19	23.4	37	47.4	21	26.9	1	1.3	0	0
	Komitmen Organisasi 5	12	15.4	48	61.5	16	20.5	1	1.3	0	0
	Komitmen Organisasi 6	22	28.2	50	64.1	5	6.4	1	1.3	0	0
	Komitmen Organisasi 7	28	35.9	28	35.9	21	26.9	1	1.3	0	0
	Komitmen Organisasi 8	29	37.2	33	42.3	11	14.1	4	5.1	1	1.3
	Komitmen Organisasi 9	38	48.7	35	44.9	5	6.4	0	0	0	0
Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan 1	32	41	44	56.4	2	2.6	0	0	0	0
	Kinerja Karyawan 2	36	46.2	38	48.7	4	5.1	0	0	0	0
	Kinerja Karyawan 3	28	35.9	42	52.8	8	10.3	0	0	0	0
	Kinerja Karyawan 4	21	26.9	34	43.6	22	28.2	1	1.3	0	0
	Kinerja Karyawan 5	10	12.8	50	64.1	17	21.8	1	1.3	0	0
	Kinerja Karyawan 6	20	25.6	52	66.7	5	6.4	1	1.3	0	0
	Kinerja Karyawan 7	26	33.3	30	38.5	22	28.2	0	0	0	0
	Kinerja Karyawan 8	30	38.5	34	43.6	10	12.8	2	2.6	2	2.6
	Kinerja Karyawan 9	36	46.2	36	46.2	6	7.7	0	0	0	0
	Kinerja Karyawan 10	31	39.7	28	35.9	13	16.7	6	7.7	0	0

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

Pada tabel di atas merupakan tabel kuisisioner penelitian yang telah diteliti sesuai berdasarkan dengan data pegawai di PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Adapun variabel-variabel yang diteliti dengan berbagai pertanyaan yaitu variabel kepemimpinan transformasional, variabel pemberdayaan psikologis, variabel komitmen organisasi dan variabel kinerja karyawan yang mana pegawai bank PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. dapat menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut dengan pilihan SS (sangat setuju), S (setuju), KS (kurang setuju), TS (tidak setuju) dan STS (sangat tidak setuju).

4.3.1 Kepemimpinan Transformasional

Pada variabel pertama ialah kepemimpinan transformasional yang memiliki empat jenis pertanyaan yaitu pertanyaan mengenai tentang karisma, inspirasional, stimulus intelektual dan perhatian individu. Dari empat jenis pertanyaan tersebut memiliki item pertanyaan masing-masing.

Pada variable kepemimpinan transformasional yang mengenai tentang karisma tersebut memiliki tiga item pertanyaan. Item pertanyaan pertama (kepemimpinan transformasional 1) yaitu pimpinan selalu memberikan kepercayaan kepada bawahannya menunjukkan bahwa 39.7% pegawai memilih SS, 53.8% pegawai memilih S, 2.6% pegawai memilih KS, 2.6% pegawai memilih TS dan 1.3% pegawai memilih STS. Item pertanyaan kedua (kepemimpinan transformasional 2) yaitu pemimpin mampu menciptakan kekaguman pada para bawahannya menunjukkan bahwa 46.2% pegawai memilih SS, 50% pegawai memilih S, 3.8% pegawai

memilih KS, 0% pegawai memilih TS dan 0% pegawai memilih STS. Dan item pertanyaan ketiga (kepemimpinan transformasional 3) yaitu pemimpin selalu mendapatkan rasa hormat dari para bawahan menunjukkan bahwa 37.2% pegawai memilih SS, 51.3% pegawai memilih S, 10.3% pegawai memilih KS, 0% pegawai memilih TS dan 1.3% pegawai memilih STS.

Pada variable kepemimpinan transformasional yang mengenai tentang inspirasional tersebut memiliki dua item pertanyaan. Item pertanyaan pertama (kepemimpinan transformasional 4) yaitu pemimpin selalu mendorong dan memotivasi dalam bekerja pada para bawahannya menunjukkan bahwa 30.8% pegawai memilih SS, 39.7% pegawai memilih S, 28.2% pegawai memilih KS, 1.3% pegawai memilih TS dan 0% pegawai memilih STS. Dan item pertanyaan kedua (kepemimpinan transformasional 5) yaitu pemimpin selalu menekankan pentingnya tujuan serta komitmen bekerja menunjukkan bahwa 16.7% pegawai memilih SS, 61.5% pegawai memilih S, 20.5% pegawai memilih KS, 1.3% pegawai memilih TS dan 0% pegawai memilih STS.

Pada variable kepemimpinan transformasional yang mengenai tentang stimulus intelektual tersebut memiliki dua item pertanyaan. Item pertanyaan pertama (kepemimpinan transformasional 6) yaitu pemimpin selalu menunjukkan usaha pemimpin yang mendorong pengikut agar menjadi inovatif menunjukkan bahwa 26.9% pegawai memilih SS, 64.1% pegawai memilih S, 7.7% pegawai memilih KS, 1.3% pegawai memilih TS dan 0% pegawai memilih STS. Dan item pertanyaan kedua (kepemimpinan

transformasional 7) yaitu pemimpin selalu berpartisipasi pada para bawahan untuk mencapai tujuan menunjukkan bahwa 34.6% pegawai memilih SS, 34.6% pegawai memilih S, 30.8% pegawai memilih KS, 0% pegawai memilih TS dan 0% pegawai memilih STS.

Pada variable kepemimpinan transformasional yang mengenai tentang perhatian individu tersebut memiliki tiga item pertanyaan. Item pertanyaan pertama (kepemimpinan transformasional 8) yaitu pemimpin menciptakan kepatuhan kepada para bawahannya menunjukkan bahwa 38.5% pegawai memilih SS, 43.6% pegawai memilih S, 12.8% pegawai memilih KS, 2.6% pegawai memilih TS dan 2.6% pegawai memilih STS. Item pertanyaan kedua (kepemimpinan transformasional 9) yaitu pemimpin selalu memberikan perhatian pribadi pada para bawahannya menunjukkan bahwa 47.4% pegawai memilih SS, 46.2% pegawai memilih S, 6.4% pegawai memilih KS, 0% pegawai memilih TS dan 0% pegawai memilih STS. Dan item pertanyaan ketiga (kepemimpinan transformasional 10) yaitu pemimpin selalu memperlakukan para bawahan satu per satu dengan baik menunjukkan bahwa 39.7% pegawai memilih SS, 34.6% pegawai memilih S, 17.9% pegawai memilih KS, 7.7% pegawai memilih TS dan 0% pegawai memilih STS.

4.3.2 Pemberdayaan Psikologis

Pada variabel kedua ialah pemberdayaan psikologis yang memiliki empat jenis pertanyaan yaitu pertanyaan mengenai tentang arti (meaning),

kopetensi (competence), menentukan nasib sendiri (self determination) dan dampak (impact). Dari empat jenis pertanyaan tersebut memiliki item pertanyaan masing-masing.

Pada variabel pemberdayaan psikologis yang mengenai tentang arti (meaning) tersebut memiliki tiga item pertanyaan. Item pertanyaan pertama (pemberdayaan psikologis 1) yaitu saya percaya yang saya lakukan adalah untuk kesuksesan diri saya sendiri menunjukkan bahwa 16.7% pegawai memilih SS, 50% pegawai memilih S, 25.6% pegawai memilih KS, 7.7% pegawai memilih TS dan 0% pegawai memilih STS. Item pertanyaan kedua (pemberdayaan psikologis 2) yaitu saya percaya jeri payah dan kinerja yang curahkan ke organisasi akan membuahkan hasil menunjukkan bahwa 35.9% pegawai memilih SS, 51.3% pegawai memilih S, 12.8% pegawai memilih KS, 0% pegawai memilih TS dan 0% pegawai memilih STS. Dan item pertanyaan ketiga (pemberdayaan psikologis 3) yaitu saya merasa pekerjaan saya selama ini mempunyai arti penting bagi kehidupan saya menunjukkan bahwa 46.2% pegawai memilih SS, 48.7% pegawai memilih S, 5.1% pegawai memilih KS, 0% pegawai memilih TS dan 0% pegawai memilih STS.

Pada variabel pemberdayaan psikologis yang mengenai tentang kopetensi (competence) tersebut memiliki tiga item pertanyaan. Item pertanyaan pertama (pemberdayaan psikologis 4) yaitu saya yakin dengan kemampuan saya untuk bekerja dengan baik menunjukkan bahwa 10.3% pegawai memilih SS, 53.8% pegawai memilih S, 10.3% pegawai memilih

KS, 0% pegawai memilih TS dan 0% pegawai memilih STS. Item pertanyaan kedua (perberdayaan psikologis 5) yaitu saya yakin mempunyai kapasitas bagus dan tumbuh dengan tantangan baru menunjukkan bahwa 26.9% pegawai memilih SS, 43.6% pegawai memilih S, 28.2% pegawai memilih KS, 1.3% pegawai memilih TS dan 0% pegawai memilih STS. Dan item pertanyaan ketiga (perberdayaan psikologis 6) yaitu saya yakin kemampuan saya masih bisa bertumbuh kembang menunjukkan bahwa 12.8% pegawai memilih SS, 64.1% pegawai memilih S, 21.8% pegawai memilih KS, 1.3% pegawai memilih TS dan 0% pegawai memilih STS.

Pada variabel pemberdayaan psikologis yang mengenai tentang menentukan nasib sendiri (self determination) tersebut memiliki tiga item pertanyaan. Item pertanyaan pertama (pemberdayaan psikologis 7) yaitu saya memiliki kebebasan, kemandirian dan keleluasaan pada aktivitas kerja saya menunjukkan bahwa 29.5% pegawai memilih SS, 56.4% pegawai memilih S, 12.8% pegawai memilih KS, 1.3% pegawai memilih TS dan 0% pegawai memilih STS. Item pertanyaan kedua (pemberdayaan psikologis 8) yaitu saya merasa bila diberikan kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan maka akan mendapat hasil yang lebih baik menunjukkan bahwa 15.4% pegawai memilih SS, 57.4% pegawai memilih S, 23.1% pegawai memilih KS, 3.8% pegawai memilih TS dan 0% pegawai memilih STS. Dan item pertanyaan ketiga (pemberdayaan psikologis 9) yaitu saya bebas dalam mengatur penyelesaian pekerjaan

mandiri saya menunjukkan bahwa 34.6% pegawai memilih SS, 59% pegawai memilih S, 5.1% pegawai memilih KS, 1.3% pegawai memilih TS dan 0% pegawai memilih STS.

Pada variabel pemberdayaan psikologis yang mengenai tentang dampak (impact) tersebut memiliki empat item pertanyaan. Item pertanyaan pertama (pemberdayaan psikologis 10) yaitu saya merasa kinerja yang telah saya berikan akan memberikan dampak positif pada perusahaan menunjukkan bahwa 32.1% pegawai memilih SS, 55.1% pegawai memilih S, 11.5% pegawai memilih KS, 1.3% pegawai memilih TS dan 0% pegawai memilih STS. Item pertanyaan kedua (pemberdayaan psikologis 11) yaitu saya percaya dapat mempengaruhi rekan kerja dan pemimpin dengan mendengarkan ide saya menunjukkan bahwa 29.5% pegawai memilih SS, 56.4% pegawai memilih S, 12.8% pegawai memilih KS, 1.3% pegawai memilih TS dan 0% pegawai memilih STS. Item pertanyaan ketiga (pemberdayaan psikologis 12) yaitu saya merasa sebagai partisipan yang aktif dalam organisasi, serta cukup berpengaruh dalam pengambilan keputusan dan tindakan menunjukkan bahwa 15.4% pegawai memilih SS, 57.7% pegawai memilih S, 23.1% pegawai memilih KS, 3.8% pegawai memilih TS dan 0% pegawai memilih STS. Dan item pertanyaan keempat (pemberdayaan psikologis 13) yaitu saya merasa pekerjaan yang selama ini saya lakukan memberikan dampak kepada perusahaan menunjukkan bahwa 29.2% pegawai memilih SS, 47.4%

pegawai memilih S, 21.8% pegawai memilih KS, 2.6% pegawai memilih TS dan 0% pegawai memilih STS.

4.3.3 Komitmen Organisasi

Pada variabel ketiga ialah komitmen organisasi yang memiliki tiga jenis pertanyaan yaitu pertanyaan mengenai tentang komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Dari tiga jenis pertanyaan tersebut memiliki item pertanyaan masing-masing.

Pada variabel komitmen organisasi yang mengenai tentang komitmen afektif tersebut memiliki tiga item pertanyaan. Item pertanyaan pertama (komitmen organisasi 1) yaitu saya merasa menjadi bagian dari keluarga pada organisasi ini menunjukkan bahwa 33.3% pegawai memilih SS, 60.3% pegawai memilih S, 6.4% pegawai memilih KS, 0% pegawai memilih TS dan 0% pegawai memilih STS. Item pertanyaan kedua (komitmen organisasi 2) yaitu saya merasa terikat secara emosional pada organisasi ini menunjukkan bahwa 34.6% pegawai memilih SS, 59% pegawai memilih S, 6.4% pegawai memilih KS, 0% pegawai memilih TS dan 0% pegawai memilih STS. Dan item pertanyaan ketiga (komitmen organisasi 3) yaitu organisasi ini memiliki arti yang sangat besar bagi saya menunjukkan bahwa 33.3% pegawai memilih SS, 56.4% pegawai memilih S, 10.4% pegawai memilih KS, 0% pegawai memilih TS dan 0% pegawai memilih STS.

Pada variabel komitmen organisasi yang mengenai tentang komitmen berkelanjutan tersebut memiliki tiga item pertanyaan. Item pertanyaan pertama (komitmen organisasi 4) yaitu saat ini tetap bekerja di organisasi merupakan kebutuhan sekaligus juga keinginan saya menunjukkan bahwa 23.4% pegawai memilih SS, 47.4% pegawai memilih S, 26.9% pegawai memilih KS, 1.3% pegawai memilih TS dan 0% pegawai memilih STS. Item pertanyaan kedua (komitmen organisasi 5) yaitu akan terlalu merugikan saya untuk meninggalkan organisasi saat ini menunjukkan bahwa 15.4% pegawai memilih SS, 61.5% pegawai memilih S, 20.5% pegawai memilih KS, 1.3% pegawai memilih TS dan 0% pegawai memilih STS. Dan item pertanyaan ketiga (komitmen organisasi 6) yaitu sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang menunjukkan bahwa 28.2% pegawai memilih SS, 64.1% pegawai memilih S, 6.4% pegawai memilih KS, 1.3% pegawai memilih TS dan 0% pegawai memilih STS.

Pada variabel komitmen organisasi yang mengenai tentang komitmen normative tersebut memiliki tiga item pertanyaan. Item pertanyaan pertama (komitmen organisasi 7) yaitu saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya menunjukkan bahwa 35.9% pegawai memilih SS, 35.9% pegawai memilih S, 26.9% pegawai memilih KS, 1.3% pegawai memilih TS dan 0% pegawai memilih STS. Item pertanyaan kedua (komitmen organisasi 8) yaitu perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya menunjukkan bahwa 37.2% pegawai

memilih SS, 42.3% pegawai memilih S, 14.1% pegawai memilih KS, 5.1% pegawai memilih TS dan 1.3% pegawai memilih STS. Dan item pertanyaan ketiga (komitmen organisasi 9) yaitu saya merasa telah bekerja di perusahaan ini dengan rasa tanggung jawab yang tinggi menunjukkan bahwa 48.7% pegawai memilih SS, 44.9% pegawai memilih S, 6.4% pegawai memilih KS, 0% pegawai memilih TS dan 0% pegawai memilih STS.

4.3.4 Kinerja Karyawan

Pada variabel keempat ialah kinerja karyawan yang memiliki lima jenis pertanyaan yaitu pertanyaan mengenai tentang kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian. Dari lima jenis pertanyaan tersebut memiliki item pertanyaan masing-masing.

Pada variabel kinerja karyawan yang mengenai tentang kualitas tersebut memiliki dua item pertanyaan. Item pertanyaan pertama (kinerja karyawan 1) yaitu saya mampu mengatasi tekanan kerja yang ada menunjukkan bahwa 41% pegawai memilih SS, 56.4% pegawai memilih S, 2.6% pegawai memilih KS, 0% pegawai memilih TS dan 0% pegawai memilih STS. Dan item pertanyaan kedua (kinerja karyawan 2) yaitu saya melakukan pekerjaan yang benar dan mengurangi tingkat kesalahan yang sedikit menunjukkan bahwa 46.2% pegawai memilih SS, 48.7% pegawai memilih S, 5.1% pegawai memilih KS, 0% pegawai memilih TS dan 0% pegawai memilih STS.

Pada variabel kinerja karyawan yang mengenai tentang kuantitas tersebut memiliki dua item pertanyaan. Item pertanyaan pertama (kinerja karyawan 3) yaitu saya melakukan pekerjaan sesuai target yang diberikan perusahaan menunjukkan bahwa 35.9% pegawai memilih SS, 52.8% pegawai memilih S, 10.3% pegawai memilih KS, 0% pegawai memilih TS dan 0% pegawai memilih STS. Dan item pertanyaan kedua (kinerja karyawan 4) yaitu saya selalu mencapai target yang diberikan perusahaan menunjukkan bahwa 26.9% pegawai memilih SS, 43.6% pegawai memilih S, 28.2% pegawai memilih KS, 1.3% pegawai memilih TS dan 0% pegawai memilih STS.

Pada variabel kinerja karyawan yang mengenai tentang ketepatan waktutersebut memiliki dua item pertanyaan. Item pertanyaa pertama (kinerja karyawan 5) yaitu saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan perusahaan menunjukkan bahwa 12.8% pegawai memilih SS, 64.1% pegawai memilih S, 21.8% pegawai memilih KS, 1.3% pegawai memilih TS dan 0% pegawai memilih STS. Dan item pertanyaan kedua (kinerja karyawan 6) yaitu saya menyelesaikan laporan pekerjaan tepat waktu menunjukkan bahwa 25.6% pegawai memilih SS, 66.7% pegawai memilih S, 6.4% pegawai memilih KS, 1.3% pegawai memilih TS dan 0% pegawai memilih STS.

Pada variabel kinerja karyawan yang mengenai tentang efektifitas tersebut memiliki dua item pertanyaan. Item pertanyaan pertama (kinerja karyawan 7) yaitu perusahaan saya selalu melakukan pengawasan

pekerjaan pada karyawan menunjukkan bahwa 33.3% pegawai memilih SS, 38.5% pegawai memilih S, 28.2% pegawai memilih KS, 0% pegawai memilih TS dan 0% pegawai memilih STS. Dan item pertanyaan kedua (kinerja karyawan 8) yaitu pengawasan di perusahaan tidak membuat saya merasa nyaman kepada pekerjaan menunjukkan bahwa 38.5% pegawai memilih SS, 43.6% pegawai memilih S, 12.8% pegawai memilih KS, 2.6% pegawai memilih TS dan 2.6% pegawai memilih STS.

Pada variabel kinerja karyawan yang mengenai tentang kemandirian tersebut memiliki dua item pertanyaan. Item pertanyaan pertama (kinerja karyawan 9) yaitu saya selalu bekerja sama dengan rekan saya menunjukkan bahwa 46.2% pegawai memilih SS, 46.2% pegawai memilih S, 7.7% pegawai memilih KS, 0% pegawai memilih TS dan 0% pegawai memilih STS. Dan item pertanyaan kedua (kinerja karyawan 10) yaitu saya berada dalam tim yang sangat baik dalam bekerja menunjukkan bahwa 39.7% pegawai memilih SS, 35.9% pegawai memilih S, 16.7% pegawai memilih KS, 7.7% pegawai memilih TS dan 0% pegawai memilih STS.

4.4 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis dengan SPSS.

4.4.1 Uji Validitas

Untuk menguji tingkat validitas dilakukan uji signifikansi, yaitu dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Untuk *degree of freedom*

(df) = n-k dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah kosntruk. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung 78-2 atau df = 76 dengan *alpha* 0,05 maka didapat r_{tabel} 0,2227, jika r_{hitung} (untuk tiap-tiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *corrected item* pertanyaan *total correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pertanyaan	<i>Corrected Item Total Correlation</i> (r_{hitung})	R tabel	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	Kepemimpinan Transformasional 1	0,292	0,2227	Valid
	Kepemimpinan Transformasional 2	0,762	0,2227	Valid
	Kepemimpinan Transformasional 3	0,531	0,2227	Valid
	Kepemimpinan Transformasional 4	0,631	0,2227	Valid
	Kepemimpinan Transformasional 5	0,368	0,2227	Valid
	Kepemimpinan Transformasional 6	0,389	0,2227	Valid
	Kepemimpinan Transformasional 7	0,679	0,2227	Valid
	Kepemimpinan Transformasional 8	0,343	0,2227	Valid
	Kepemimpinan Transformasional 9	0,591	0,2227	Valid
	Kepemimpinan Transformasional 10	0,689	0,2227	Valid
Pemberdayaan Psikologis	Pemberdayaan Psikologis 1	0,445	0,2227	Valid
	Pemberdayaan Psikologis 2	0,335	0,2227	Valid
	Pemberdayaan Psikologis 3	0,369	0,2227	Valid
	Pemberdayaan Psikologis 4	0,366	0,2227	Valid
	Pemberdayaan Psikologis 5	0,394	0,2227	Valid
	Pemberdayaan Psikologis 6	0,311	0,2227	Valid
	Pemberdayaan Psikologis 7	0,462	0,2227	Valid
	Pemberdayaan Psikologis 8	0,321	0,2227	Valid

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Total Correlation (r_{hitung})	R tabel	Keterangan
	Pemberdayaan Psikologis 9	0,420	0,2227	Valid
	Pemberdayaan Psikologis 10	0,314	0,2227	Valid
	Pemberdayaan Psikologis 11	0,462	0,2227	Valid
	Pemberdayaan Psikologis 12	0,321	0,2227	Valid
	Pemberdayaan Psikologis 13	0,385	0,2227	Valid
Komitmen Organisasi	Komitmen Organisasi 1	0,263	0,2227	Valid
	Komitmen Organisasi 2	0,404	0,2227	Valid
	Komitmen Organisasi 3	0,645	0,2227	Valid
	Komitmen Organisasi 4	0,586	0,2227	Valid
	Komitmen Organisasi 5	0,301	0,2227	Valid
	Komitmen Organisasi 6	0,337	0,2227	Valid
	Komitmen Organisasi 7	0,659	0,2227	Valid
	Komitmen Organisasi 8	0,368	0,2227	Valid
	Komitmen Organisasi 9	0,446	0,2227	Valid
Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan 1	0,402	0,2227	Valid
	Kinerja Karyawan 2	0,757	0,2227	Valid
	Kinerja Karyawan 3	0,678	0,2227	Valid
	Kinerja Karyawan 4	0,684	0,2227	Valid
	Kinerja Karyawan 5	0,414	0,2227	Valid
	Kinerja Karyawan 6	0,414	0,2227	Valid
	Kinerja Karyawan 7	0,714	0,2227	Valid
	Kinerja Karyawan 8	0,369	0,2227	Valid
	Kinerja Karyawan 9	0,568	0,2227	Valid
	Kinerja Karyawan 10	0,660	0,2227	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Dari tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2227) dan bernilai positif. Dengan demikian, butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa sejauh mana pengukuran tersebut memberikan hasil yang relatif tidak berbeda dilakukan pengukuran kembali pada subjek yang sama. Item pertanyaan dinyatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* > 0,6%. Hasil uji reabilitas dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliabilitas <i>Coefficient</i>	<i>Cronbach</i> <i>Alpha</i>	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	10 Pertanyaan	0.828	Reliabel
Pemberdayaan Psikologis	13 Pertanyaan	0.754	Reliabel
Komitmen Organisasi	9 Pertanyaan	0.761	Reliabel
Kinerja Karyawan	10 Pertanyaan	0.852	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Dari tabel 4.7 diatas, dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60. Dengan demikian, variabel (pengetahuan zakat, religiusitas, kepercayaan dan keputusan) dapat dikatakan reliabel.

4.5 Hasil Analisa

4.5.1 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji statistik yang di gunakan untuk menguji normalitas menggunakan metode *Metode Z Skewness dan Z kurtosis*. jika *Z Skewness*

dan $Z_{kurtosis} \leq$ nilai kritis maka residual terstandarisasi berdistribusi normal. Dengan tingkat toleransi 0.05 atau 5% maka nilai kritisnya ± 1.96 .

Berikut ini tabel normalitas :

Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas
Descriptive Statistics

	N	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Unstandardized Residual	78	-,242	,272	-,305	,538
Valid N (listwise)	78				

Sumber : Data Primer yang di olah, 2020

Setelah di ketahui *koefisien skewness dan koefisien kurtosis* maka selanjutnya dalah melakukan standarisasi dengan perhitungan sebagai berikut :

$$Z_{skew} (\text{Pendapatan}) = \frac{S-0}{\sqrt{\frac{6}{N}}} = \frac{(-0.242)-0}{\sqrt{\frac{6}{78}}} = -0,8725$$

$$Z_{kurt} (\text{Pendapatan}) = \frac{S-0}{\sqrt{\frac{24}{N}}} = \frac{(-0.305)-0}{\sqrt{\frac{24}{78}}} = -0,55$$

Karna nilai standandarisasi skewness (-0,8725) dan standarisasi kurtosis (-0.55) lebih kecil dari 1.96 dengan tingkat toleransi 0,05 atau 5 persen, maka nilai residual terstandarisasi terdistribusi secara normal.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang dianalisis berhubungan secara linier atau tidak. Uji linieritas dapat diketahui dari nilai Sig. *Linearity*. Jika nilai Sig. *Linearity* < 0,05 maka

model regresi adalah linier. Sebaliknya jika nilai Sig. *Linearity* > 0,05 maka model regresi tidak linier. Hasil uji linieritas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 4.8
Hasil Uji Linieritas Kinerja Karyawan dan Kinerja Karyawan
ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1 Between Groups (Combined)	7,332	18	,407	2,506	,004
Linearity	5,754	1	5,754	35,400	,000
Deviation from Linearity	1,579	17	,093	,571	,900
Within Groups	9,590	59	,163		
Total	16,922	77			

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui bahwa nilai Sig. *Linearity* sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut mengartikan bahwa variabel kinerja karyawan dan kepemimpinan transformasional mempunyai hubungan linier secara signifikan.

Tabel 4.9
Hasil Uji Linieritas Kinerja Karyawan dan pemberdayaan psikologis
ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2 Between Groups (Combined)	8,738	17	,514	3,768	,000
Linearity	5,881	1	5,881	43,117	,000

Deviation from Linearity	2,856	16	,179	1,309	,222
Within Groups	8,184	60	,136		
Total	16,922	77			

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui bahwa nilai Sig. *Linearity* sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut mengartikan bahwa variabel kinerja karyawan dan pemberdayaan psikologis mempunyai hubungan linier secara signifikan.

Tabel 4.10
Hasil Uji Linieritas Kinerja Karyawan dan Komitmen Organisasi
ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X3 Between Groups (Combined)	8,948	14	,639	5,049	,000
Linearity	6,274	1	6,274	49,566	,000
Deviation from Linearity	2,674	13	,206	1,625	,102
Within Groups	7,974	63	,127		
Total	16,922	77			

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui bahwa nilai Sig. *Linearity* sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut mengartikan bahwa variabel kinerja karyawan dan Komitmen Organisasi mempunyai hubungan linier secara signifikan.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinieritas (Metode Gkejsr)
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 X1	,621	1,612
X2	,678	1,474
X3	,635	1,575

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Yang diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.14 diketahui bahwa nilai *tolerance* semua variabel independen > dari 0,1. Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) ketiga variabel < dari 10. Berdasarkan kriteria dalam pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

4. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linier terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berikut hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Heteroskedastisitas (Metode Glejser)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,322	,287		1,122	,265
X1	,022	,060	,054	,368	,714
X2	,031	,078	,056	,396	,693
X3	-,068	,068	-,144	-,996	,323

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai Sig. seluruh variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional, pemberdayaan psikologis dan komitmen organisasi terhadap abs residual $> 0,05$. Maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

4.5.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.13
Hasil Analisis Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,047	,483		-,098	,922
X1	,250	,102	,251	2,459	,016
X2	,409	,131	,305	3,118	,003

X3	,364	,115	,321	3,175	,002
----	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer yang diolah: 2020

Dari tabel 4.15 dapat diketahui hasil analisis regresi dimana koefisien untuk kepemimpinan Transformasional sebesar 0,250. Pemberdayaan psikologis sebesar 0,409 dan komitmen organisasi sebesar 0,364 dengan konstanta sebesar -0,047 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = -0,047 + 0,250X_1 + 0,409X_2 + 0,363X_3 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut, maka dapat dinyatakan penjelasan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta adalah -0.047 Artinya jika pengetahuan zakat, religiusitas dan kepercayaan nilainya adalah 0 maka tingkat keputusan nilainya sebesar -0.047
- 2) Nilai koefisien kepemimpinan transformasional sebesar 0,250 yang berarti setiap peningkatan Kepemimpinan Transformasional 1 (satu) skor akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,250 dengan catatan variabel lain dianggap tetap. Hal ini menunjukkan bahwa ketika PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk Kc Syariah Palembang melakukan peningkatan Kepemimpinan Transformasional 1 (satu) skor maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk Kc Syariah Palembang sebesar 0,250 dengan catatan variabel lain dianggap tetap.

- 3) Nilai koefisien pemberdayaan psikologis sebesar 0,409 yang berarti setiap peningkatan pemberdayaan psikologis 1 (satu) skor akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,409 dengan catatan variabel lain dianggap tetap. Hal ini menunjukkan bahwa ketika PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk Kc Syariah Palembang melakukan peningkatan pemberdayaan psikologis 1 (satu) skor maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk Kc Syariah Palembang sebesar 0,409 dengan catatan variabel lain dianggap tetap.
- 4) Nilai koefisien komitmen organisasi sebesar 0,363 yang berarti setiap peningkatan komitmen organisasi 1 (satu) skor akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,363 dengan catatan variabel lain dianggap tetap. Hal ini menunjukkan ketika PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk Kc Syariah Palembang melakukan Peningkatan komitmen organisasi 1 (satu) skor maka akan meningkat kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk Kc Syariah Palembang sebesar 0,363 dengan catatan variabel lain dianggap tetap.

4.5.3 Uji Hipotesis

1. Uji F (simultan)

digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikansi $< 0,05$ maka dapat dinyatakan variabel bebas memiliki

pengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara simultan. Sebaliknya, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan signifikansi $> 0,05$ maka dapat dinyatakan variabel bebas tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara simultan. Hasil uji F (simultan) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,819	3	2,940	26,847	,000 ^b
	Residual	8,103	74	,109		
	Total	16,922	77			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Data Primer yang diolah: 2020

Besarnya nilai F_{tabel} dengan ketentuan $\alpha = 0,05$, $df_1 = (k-1)$ atau $(4-1 = 3)$, dan $df_2 = (n-k)$ atau $(78-4 = 74)$ sehingga diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,73. Berdasarkan tabel 4.17 diketahui nilai F_{hitung} sebesar 26.847 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($26.847 > 2,73$), dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis diterima dan H_4 terbukti, maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independent kepemimpinan transformasional, pemberdayaan psikologis dan komitmen organisasi secara simultan mempengaruhi variabel dependent yaitu kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk Kc Syariah Palembang.

2. Uji T (Parsial)

Uji T (parsial) digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel bebas (Kepemimpinan Transformasional, pemberdayaan psikologis dan Komitmen Organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara parsial. Jika nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ dengan signifikansi $< 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara parsial. Sebaliknya, jika nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ dengan signifikansi $> 0,05$ maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat secara parsial. Hasil uji T (parsial) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji T (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,047	,483		-,098	,922
X1	,250	,102	,251	2,459	,016
X2	,409	,131	,305	3,118	,003
X3	,364	,115	,321	3,175	,002

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer yang diolah peneliti, 2020

Besarnya nilai T_{tabel} dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $df = (n-k)$ atau $(78-4 = 74)$ sehingga diperoleh nilai T_{tabel} sebesar 1.99254. Berdasarkan

tabel 4.17, maka dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

a. Variabel Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui nilai Thitung variabel kepemimpinan Transformasional sebesar 2.459, maka $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($2.459 > 1.99254$), dengan signifikansi $0,016 < 0,05$ sehingga hipotesis diterima, artinya kepemimpinan Transformasional berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Maka dapat dinyatakan bahwa H1 terbukti.

b. Variabel Pemberdayaan Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui nilai Thitung variabel Pemberdayaan Psikologis sebesar 3,118, maka $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($3,118 > 1.99254$), dengan signifikansi $0,003 < 0,05$ sehingga hipotesis diterima, artinya Pemberdayaan Psikologis berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Maka dapat dinyatakan bahwa H2 terbukti.

c. Variabel Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui nilai Thitung variabel Komitmen Organisasi sebesar 3,175, maka $T_{hitung} < T_{tabel}$ ($3,175 > 1.99254$), dengan signifikansi $0,002 < 0,05$ sehingga hipotesis diterima, artinya Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Maka dapat dinyatakan bahwa H3 terbukti.

3. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi merupakan kemampuan variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat. Semakin besar koefisien determinasi menandakan bahwa semakin baik kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat. Berikut uji koefisien dalam penelitian ini:

Tabel 4.16
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,722 ^a	,521	,502	,33091

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Data Primer yang diolah peneliti, 2020

Pada tabel 4.18 dapat diketahui bahwa nilai R Square adalah sebesar 0,521 atau 52.1%. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel bebas (kepemimpinan transformasional, pemberdayaan psikologis dan komitmen organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) adalah sebesar 52.1%, sedangkan sisanya sebesar 47.1% dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dijabarkan, maka secara keseluruhan pembahasan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

4.6.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja

Berasarkan hasil analisis data, diketahui nilai Thitung variabel kepemimpinan Transformasional sebesar 2.459, maka $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($2.459 > 1.992$), dengan signifikansi $0,016 < 0,05$ sehingga hipotesis diterima, artinya semakin baik kepemimpinan transformasional seorang pimpinan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kc Syariah Palembang yang memiliki rasa antusias dan energi dapat mengarahkan karyawan untuk meningkatkan kinerja.

Kepemimpinan Transformasional merupakan pemimpin yang memiliki peran sentral dan menginginkan perubahan yang lebih baik sehingga bawahan merasa memiliki kekaguman dan rasa hormat kepada pemimpin. Sehingga di harapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja kerja yang tinggi. Hal ini sejalan dengan *goal setting theory*, dimana Kepemimpinan transformasional juga berorientasi pada tujuan. Kepemimpinan transformasional yang memilih perubahan, peralihan, modifikasi, adalah tipe perubahan progresif pada pengikutnya, dengan peningkatan motivasi, skil, kepercayaan diri dan membentuk budaya positif. Hal ini akan berdampak baik dan signifikan terhadap kinerja karyawan namun. Sikap kepemimpinan transformasional secara berlebihan akan berdampak pada karyawan yang merasakan ketidaknyamanan karena perubahan yang berlebihan, hal ini justru akan menurunkan kinerja karyawan.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Siti Norma Daulay yang berjudul Pengaruh kepemimpinan transformasional dan terhadap kinerja karyawan pada dinas penanaman modal dan pelayanan perizinan terpadu satu pintu sei rampah, dengan hasil variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang di buktikan dengan $t_{hitung} = (7,19) > t_{tabel} (1,69)$.

4.6.2 Pemberdayaa psikologis Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis data, Diketahui nilai Thitung variabel Pemberdayaan Psikologis sebesar 3,118, maka $T_{hitung} > T_{tabel} (3,118 > 1.992)$, dengan signifikansi $0,003 < 0,05$ sehingga hipotesis diterima, artinya Adanya inisiatif yang tinggi bagi seorang karyawan akan menjadi salah satu faktor penting yang akan menghasilkan kreativitas bagi seorang karyawan dalam meningkatkan kinerja.

Menurut Meyerson (2008) mengatakan bahwa pemberdayaan psikologis adalah keyakinan seorang individu akan kemampuannya untuk melakukan kegiatan kerja terkait dengan keterampilan dan kompetensi yang dimilikinya.² Dengan peningkatan kemampuan yang di miliki akan melancarkan dalam menetapkan tujuan yang di tetapkan perusahaan. Hal ini akan sejalan dengan *goal setting theory*, pemberdayaan pisiologis cenderung mampu meningkatkan kontrol pribadi sehingga akan membentuk

² Ardiansyah, Suryadi, op.cit.,Hal-3

motivasi untuk mencapai tujuan yang di berikan, hal ini akan berdampak baik sehingga meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri agar tercapai tujuan yang di tetapkan. Pemberdayaan psikologis dapat membuat karyawan memiliki keyakinan tinggi dalam dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan yang ditugaskan serta didukung oleh lingkungan yang baik, dan memberikan kontribusi yang baik serta menghasilkan pekerjaan yang baik pula sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Muhammad Amin Rais yang berjudul pengaruh pemberdayaan psikologis, *locus of control internal* dan kepemimpinan pemberdayaan terhadap kreativitas karyawan BMT yogyakarta dengan hasil yang $t_{hitung}=(2.417) > t_{tabel}=(2.014)$.

4.6.3 Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data, Diketahui nilai Thitung variabel Komitmen Organisasi sebesar 3,175, maka $t_{hitung} < t_{tabel} (3, 175 > 1.992)$, dengan signifikansi $0,002 < 0,05$ sehingga hipotesis diterima, artinya dengan adanya rasa memiliki dan keterikatan terhadap organisasi akan meningkatkan kinerja dan memberi konstribusi yang lebih baik.

Luthas (2006) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah berusaha menempatkan dirinya dengan baik dan bekerja keras serta berkomitmen setia pada organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Adanya komitmen yang kuat pada setiap karyawan maka akan

menumbuhkan semangat dalam bekerja serta memberikan totalitas atas kemampuannya untuk perusahaan. Hal inilah yang kemudian akan membentuk iklim kerja yang kondusif pada suatu organisasi perusahaan, sehingga tujuan atau visi dan misi perusahaan dapat segera tercapai.³

Dalam komitmen organisasi terdapat unsur kesetiaan terhadap perusahaan, keterlibatan terhadap pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Dengan hal ini maka karyawan akan merasakan bahwa memiliki tanggung jawab terhadap tugasnya di dalam perusahaan sehingga akan memaksimalkan kinerja dari karyawan agar tercapai tujuan perusahaan.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Murni Rahmawati dan Kristian Juita yang berjudul, Pengaruh komitmen organisasi dan implementasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bank syariah lantabur dengan hasil yang menunjukkan $t_{hitung} (3,112) > t_{tabel} (1,336)$ dan signifikan sebesar 0,004 karena nilai $t_{sig} = 0,004 < \alpha = 0,05$.

³ Citra, purwadi, hakim. *Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara Syariah (BtN) Kc Malan*. FALAH Jurnal Ekonomi Syariah. Vol. 3, No.2, Agustus 2018. Hal 27.