

# **Pengaruh *Transformasional Leadership*, *Work Stres* Terhadap *Performance***

Irsan Komar<sup>(1)</sup>, Ida Aju Brahmasari<sup>(2)</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *transformasional leadership*, *work stres* terhadap *performance* karyawan pada Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Kantor Wilayah Jawa Timur I. Populasi penelitian adalah 1323 karyawan. karyawan, jumlah sampel adalah 250 responden. Teknik pengumpulan datanya melalui kuesioner.

Pengujian model dengan analisis pemodelan persamaan struktural (SEM). Hasil pengujian menunjukkan bahwa model (fit) dapat dilihat dari nilai GFI, AGFI, TLI, CFI, RMSEA dan CMIN / DF masing-masing 0,909, 0,901, 0,961, 0,965, 0,025 dan 1,138 yang menunjukkan kriteria kesesuaian model

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) *Transformasional Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Work Stres*, 2) *Transformasional Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Performance*, 3) *Work Stres* berpengaruh signifikan terhadap *Performance*, 4) *Transformasional Leadership* berpengaruh tidak signifikan terhadap *Performance* melalui *Work Stres* karyawan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jawa Timur I

Kata kunci: *transformasional leadership*, *work stress*, *performance*.

## **1. Pendahuluan**

Kinerja karyawan sangat mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan akan sangat membantu perkembangan organisasi atau perusahaan. Demikian juga kinerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jawa Timur I, sangat ditentukan oleh kinerja karyawannya dengan segenap daya, upaya dan keterbatasan yang ada. Perubahan peningkatan Target Penerimaan Kanwil DJBC Jatim I maupun penurunan target penerimaan sebenarnya merupakan cerminan keberhasilan dari kinerja karyawan yang tinggi. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Rivai, 2016:64). Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015:67).

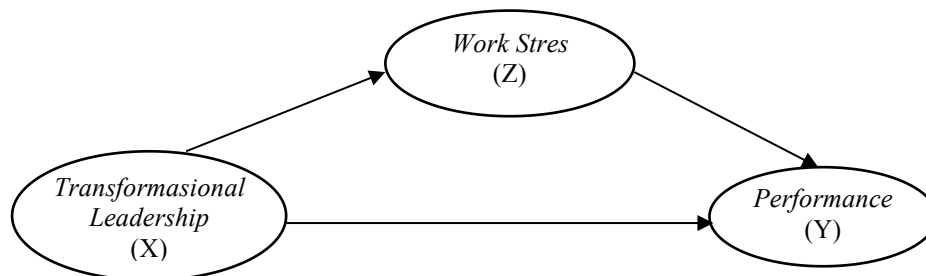
Pencapaian kinerja yang optimal suatu organisasi perusahaan juga ditentukan oleh seorang pemimpin yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan. Melalui kepemimpinan transformasional, seorang pemimpin dapat menciptakan

transformasi positif bagi karyawannya (Robbins dan Judge, 2017:261). Oleh karena itu diperlukan pemimpin yang mampu mengelola semua sumberdaya yang ada, berbeda karakteristik tipe kantor, dan faktor-faktor eksternal lainnya.

Adanya *corona virus disease* (covid 19) masuk ke Indonesia sejak awal tahun 2020, di Kanwil DJBC Jatim I, maupun di kantor pelayanan tidak dapat menjalankan aktivitas bekerja normal, karena adanya aturan pemerintah untuk tinggal di rumah, *social distancing* dan pembatasan sosial berskala besar (PSBB). Hal ini berpotensi meningkatkan stres kerja karyawan di lingkungan Kanwil DJBC Jatim I yang harus memenuhi target kinerja sesuai dengan kontrak kinerja yang dibuat awal tahun. Kesenjangan kerja juga dialami oleh setiap karyawan yang diharuskan menyesuaikan diri terhadap lingkungan yang berubah-ubah dari proses mutasi karyawan, tuntutan kinerja yang terus meningkat dan akhirnya timbul stres kerja. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Handoko, 2011:200).

Berdasarkan fenomena tersebut dilakukan penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Kantor Wilayah Jawa Timur I. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat lebih mendorong peningkatan kinerja karyawan melalui kepemimpinan transformasional dan stres kerja.

## 2. Model hipotetis yang diusulkan



Gambar 1. Model hipotetis yang diusulkan

Gambar. 1 menggambarkan model kausal hipotetis yang diusulkan. Setiap komponen model yang dipilih berdasarkan tinjauan literatur. Studi sebelumnya mengungkap bahwa *work stres* dipengaruhi oleh *transformasional leadership* (Nasution, 2016; Hamdani dan Handoyo,

2012), *performance* dipengaruhi oleh *transformational leadership* (Tandayong dan Setiawan, 2018; Kaihatu dan Rini, 2007), *performance* dipengaruhi oleh *work stres* (Kusuma *et al*, 2015; Muji, 2013; Chandra, 2017)

Secara hipotesis, maka rumusan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Ada pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Work Stres*

H<sub>2</sub>: Ada pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Performance*

H<sub>3</sub>: Ada pengaruh *Work Stres* terhadap *Performance*

H<sub>4</sub>: Ada pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Performance* melalui *Work Stres*

### **3. Tinjauan teori konstruk**

#### **3.1. *Transformational Leadership***

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan dan memiliki kharisma (Robbins dan Judge, 2008:387). Pemimpin transformasional memiliki beberapa komponen perilaku tertentu, diantaranya adalah integritas dan keadilan, menetapkan tujuan yang jelas, memiliki harapan yang tinggi, memberikan dukungan dan pengakuan, membangkitkan emosi pengikut, dan membuat orang untuk melihat suatu hal melampaui kepentingan dirinya sendiri untuk meraih suatu hal yang mustahil (Sadeghi dan Pihie, 2012: 189). Kepemimpinan transformasional sebagai pola kepemimpinan yang dapat memotivasi karyawan dengan cara membawa pada cita-cita dan nilai-nilai tinggi untuk mencapai visi misi organisasi yang merupakan dasar untuk membentuk kepercayaan terhadap pimpinan (Tucker dan Lewis, 2004:78).

#### **3.2. *Work Stres***

Stres Kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya (Handoko, 2011). Stres Kerja meliputi konflik peran dan ambiguitas peran (Luthans, 2006: 442). Konflik merupakan suasana batin yang berisi kegelisahan karena

pertentangan dua motif atau lebih, yang mendorong seseorang berbuat dua atau lebih kegiatan yang saling bertentangan, pada waktu yang bersamaan (Nawawi, 2007:298). Ambiguitas peran menunjukkan ambivalensi saat apa yang diharapkan tidak jelas karena kekurangan informasi mengenai peran dan apa yang dibutuhkan dalam suatu tugas. Ambiguitas peran berpotensi mendorong munculnya keterlambatan dalam mengambil tindakan.

### **3.3. Performance**

Kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika (Swasto, 2003:2). Kinerja karyawan merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan motivasi dan kesempatan (Robbins, 2014: 260). Kinerja adalah kulminasi tiga elemen yang saling berkaitan yaitu keterampilan, upaya dan sifat keadaan-keadaan eksternal (Timpe, 2012:329). Kinerja merupakan indikasi tingkatan kinerja yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan manajer atau pengusaha (Nimran, 2005:72)

Berdasarkan definisi tersebut, sangat jelas bahwa kinerja menunjukkan kualitas atau mutu kerja karyawan dan dijadikan sebagai dasar pemberian jabatan. Karyawan yang mempunyai kinerja tinggi akan diberikan jabatan yang lebih tinggi (promosi) dan sebaliknya karyawan yang kinerjanya rendah kemungkinan akan diturunkan jabatannya (demosi) atau dipindahkan pada departemen lain (mutasi).

## **4. Lokasi studi dan sampel**

Data untuk penelitian ini dikumpulkan dengan metode kuesioner yang dikelola sendiri di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jatim I, Surabaya. Sebanyak 250 kuesioner dibagikan kepada karyawan sebagai responden.

## **5. Desain kuesioner dan variabel penelitian**

Penelitian ini dilakukan menggunakan variabel *transformational leadership*, variabel *work stres* dan variabel *performance*. Konstruksi variabel *transformational leadership* terdiri dari

8 item, variabel *work stres* terdiri dari 10 item, dan variabel *performance* terdiri dari 8 item. Skala tipe Likert lima poin digunakan sebagai format respon, dengan nilai yang ditetapkan adalah 1 = Kategori sangat tidak setuju, 2 = Kategori tidak setuju, 3 = Kategori netral, 4 = Kategori setuju, dan 5 = Kategori sangat setuju.

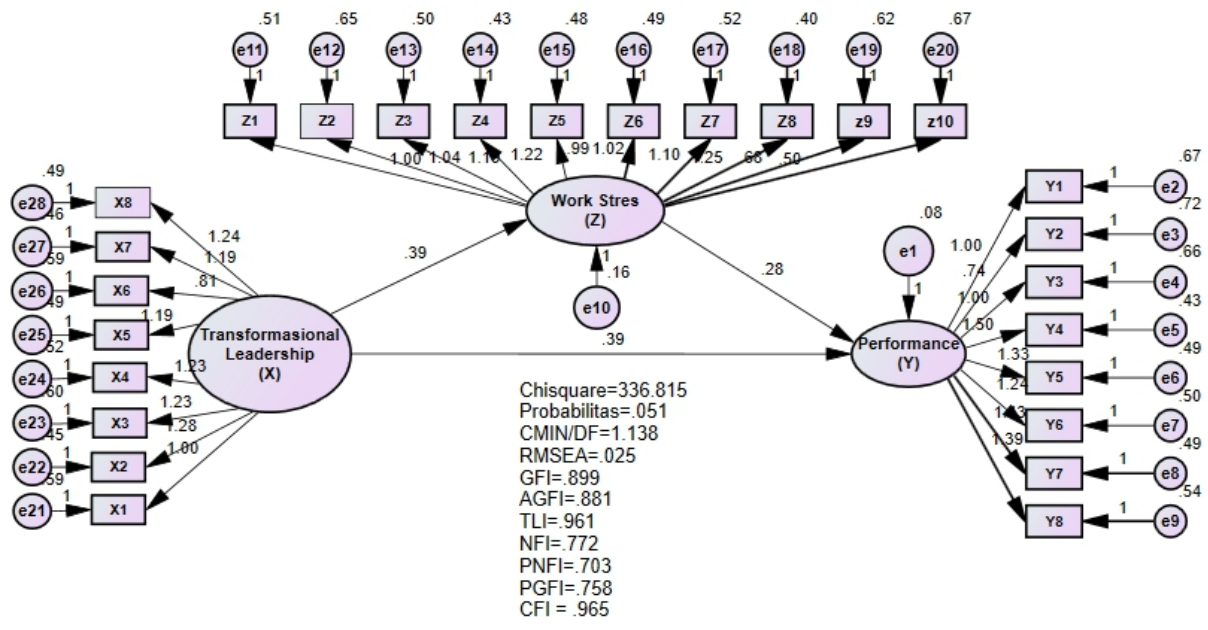
## **6. Analisis data dan hasil**

Properti dari tiga konstruk penelitian (satu eksogen— (1) *transformational leadership*; dan dua endogen— (1) *work stres* dan (2) *performance*) dalam model yang diusulkan diuji dengan prosedur *structural equation modeling* (SEM) Amos (Hair *et al*, 2010; Ferdinand, 2016:51).

### **6.1. Uji Structural Equation Modeling (SEM)**

Uji SEM dilakukan untuk mengetahui sebaran 250 data hasil kuesioner apakah sudah sesuai (*fit*) dengan data sampel. Uji model didapatkan Chi-square=428.760, Degrees of freedom=296, Probability level=0.000. Karena nilai Probability level=0.000, di bawah nilai 0,05 menunjukkan sebaran 250 data hasil kuesioner masih belum sesuai (*fit*) dengan data sampel. Supaya data hasil kuesioner sesuai (*fit*) dengan data sampel dilakukan modifikasi jumlah sebaran data hasil kuesioner dengan cara mengurangi jumlah sebaran data hasil kuesioner. Pengurangan tersebut dilakukan berdasarkan tabel Mahalanobis d-squared.

Setelah dilakukan pengurangan 27 data kategori *outlier*, dihasilkan uji model sebaran 223 data hasil kuesioner didapatkan Chi-square=336.701, Degrees of freedom=296, Probability level=0.052. Karena nilai Probability level = 0,052, di atas nilai 0,050 menunjukkan sebaran 223 data hasil kuesioner sudah sesuai (*fit*) dengan data sampel.



Gambar 1. *Structural Equation Modeling (SEM)*

Hasil perhitungan nilai *goodness of fit* yang dihasilkan SEM adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Nilai *Goodness of Fit* SEM

Kriteria	Hasil Uji Model	Nilai Kritis	Keterangan
Probabilitas	0,051	≥ 0,05	Fit
Cmin/DF	1,138	≤ 2,00	Fit
RMSEA	0,025	≤ 0,08	Fit
GFI	0,909	≥ 0,90	Fit
AGFI	0,901	≥ 0,90	Fit
TLI	0,961	≥ 0,95	Fit
CFI	0.965	≥ 0,95	Fit

Tabel 1 menunjukkan sebagian besar kriteria kesesuaian model (*goodness of fit*) telah memberikan indeks yang fit, yaitu Probabilitas  $\chi^2$  square, Cmin/DF, *Root Mean Square Error Of Approximation* (RMSEA), *Goodness-of-fit-index* (GFI), *Adjusted Goodness Of Fit Index* (AGFI), *Tucker Lewis Index* (TLI), dan *Comparative Fit Index* (CFI).

**6.2. Uji Normalitas**

Hasil uji normalitas data hasil kuesioner sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
x38	2.000	5.000	-.158	-.966	-.591	-1.802
x37	2.000	5.000	-.115	-.702	-.582	-1.775
x36	2.000	5.000	-.249	-1.521	-.517	-1.575
x35	2.000	5.000	-.156	-.954	-.664	-2.023
x34	2.000	5.000	-.249	-1.519	-.465	-1.416

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
x54	2.000	5.000	-.239	-1.456	-.731	-2.227
x53	2.000	5.000	-.140	-.856	-.811	-2.472
x52	2.000	5.000	-.134	-.815	-.615	-1.875
x51	2.000	5.000	-.056	-.341	-.746	-2.274
x50	2.000	5.000	-.094	-.575	-.677	-2.063
x49	2.000	5.000	-.127	-.776	-.832	-2.536
x48	2.000	5.000	-.297	-1.808	-.630	-1.920
x47	2.000	5.000	-.197	-1.201	-.743	-2.266
x20	2.000	5.000	-.390	-2.379	-.584	-1.781
x19	2.000	5.000	-.115	-.701	-.701	-2.137
x18	2.000	5.000	-.185	-1.125	-.592	-1.804
x17	2.000	5.000	-.512	-3.121	-.523	-1.594
x16	2.000	5.000	-.339	-2.066	-.712	-2.169
x15	2.000	5.000	-.178	-1.082	-.696	-2.122
x14	2.000	5.000	-.125	-.765	-.722	-2.202
x13	2.000	5.000	-.164	-1.001	-.759	-2.313
x33	2.000	5.000	-.347	-2.114	-.418	-1.275
x32	2.000	5.000	-.097	-.591	-.672	-2.048
x31	2.000	5.000	-.165	-1.007	-.744	-2.269
x30	2.000	5.000	-.338	-2.059	-.738	-2.251
x29	2.000	5.000	.049	.300	-.619	-1.886
Multivariate					5.788	1.132

Tabel 2 menunjukkan hasil uji *multivariate normality* yang menunjukkan c.r *multivariate* sebesar 1,132 yang berada di dalam rentang  $-2,58$  hingga  $+2,58$ , dan nilai variabel berada di dalam rentang  $-2,58$  hingga  $+2,58$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa secara *multivariate* data hasil kuesioner berdistribusi normal dan bisa digunakan untuk analisis selanjutnya.

### 6.3. Confirmatory Factor Analysis (CFA)

CFA berfungsi untuk mengidentifikasi validitas dan reliabilitas indikator yang merupakan konstruk dari variabel penelitian.

Validitas digunakan untuk mengetahui penafsiran responden terhadap setiap butir pernyataan yang terdapat dalam instrumen penelitian, apakah penafsiran setiap responden sama atau berbeda sama sekali. Apabila penafsiran responden tersebut sama maka instrumen penelitian tersebut dapat dikatakan valid, namun apabila tidak sama maka instrumen tersebut dapat dikatakan tidak valid, sehingga butir pernyataan perlu diganti. Validitas diukur berdasarkan pada nilai *loading factor*. Jika nilai *loading factor* lebih besar atau sama dengan 0.5

( $\geq 0.5$ ) maka indikator yang dimaksud valid dan berarti bahwa indikator tersebut signifikan dalam mengukur sebuah konstruk.

Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui penafsiran responden mengenai butir-butir pernyataan yang terdapat dalam instrumen penelitian yang ditunjukkan dengan kekonsistenan jawaban yang diberikan. Reliabilitas indikator dapat dilihat dari nilai *p variance error*, dikatakan reliabel jika nilainya lebih kecil dari 0.05 ( $< 0.05$ ). Sementara itu, untuk menghitung reliabilitas konstruk digunakan *composite reliability* dengan *cut off value* adalah minimal 0.7 ( $> 0.7$ ). Untuk mendapatkan nilai *composite reliability* digunakan rumus:

$$CR = \frac{(\sum \lambda)^2}{(\sum \lambda)^2 + \sum (1 - \lambda^2)} \text{ (Ferdinand, 2016).}$$

Hasil dari pengujian *confirmatory factor analysis* pada variabel eksogen dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. *Confirmatory Factor Analysis* Variabel Eksogen

Variabel	Indikator	Nilai p <i>variance error</i>	<i>Loading</i> ( $\lambda$ )	$\lambda^2$	$1 - \lambda^2$	<i>Construct Reliability</i>
<i>Transformational Leadership</i> (X)	x13	0,000	1,000	1,000	0,000	1,037
	x14	0,000	1,335	1,782	-0,782	
	x15	0,000	1,070	1,145	-0,145	
	x17	0,000	1,322	1,748	-0,748	
	x18	0,000	1,272	1,618	-0,618	
	x19	0,000	0,810	0,656	0,344	
	x20	0,000	1,248	1,558	-0,558	
	x16	0,000	1,273	1,621	-0,621	
	Jumlah		10,020		-0,636	

Tabel 3 menunjukkan bahwa variabel eksogen yang terdiri dari *Compensation* memiliki nilai CFA (*confirmatory factor analysis*) nilai *factor loading* lebih besar dari 0,50, *construct reliability* semuanya lebih besar dari 0,70, dan nilai *p variance error* lebih kecil dari 0.05 ( $< 0.05$ ), sehingga disimpulkan variabel tersebut valid dan reliabel dalam menyusun model, dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.



Hasil dari pengujian *confirmatory factor analysis* pada variabel endogen dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. *Confirmatory Factor Analysis* Variabel Endogen

Variabel	Indikator	Nilai p				Construct Reliability
		<i>variance error</i>	<i>Loading</i> ( $\lambda$ )	$\lambda^2$	$1 - \lambda^2$	
<i>Work Stres</i> (Z)	x29	0,000	1,000	1,000	0,000	1,006
	x30	0,000	1,072	1,149	-0,149	
	x31	0,000	1,216	1,479	-0,479	
	x32	0,000	1,223	1,496	-0,496	
	x33	0,000	0,999	0,998	0,002	
	x34	0,000	1,025	1,051	-0,051	
	x35	0,000	1,082	1,171	-0,171	
	x36	0,000	1,284	1,649	-0,649	
	x37	0,000	0,654	0,428	0,572	
	x38	0,003	0,465	0,216	0,784	
	Jumlah		10,020		-0,636	
<i>Performance</i> (Y)	x47	0,000	1,000	1,000	0,000	1,051
	x48	0,000	0,709	0,503	0,497	
	x49	0,000	1,013	1,026	-0,026	
	x50	0,000	1,578	2,490	-1,490	
	x51	0,000	1,374	1,888	-0,888	
	x52	0,000	1,281	1,641	-0,641	
	x53	0,000	1,491	2,223	-1,223	
	x54	0,000	1,380	1,904	-0,904	
	Jumlah		9,826		-4,675	

Tabel 4 menunjukkan bahwa variabel endogen yang terdiri dari *Quality of Work Life* dan *Performance* memiliki nilai CFA (*confirmatory factor analysis*) nilai *factor loading* lebih besar dari 0,50, *construct reliability* semuanya lebih besar dari 0,70, dan nilai p *variance error* lebih kecil dari 0.05 ( $< 0.05$ ), sehingga disimpulkan variabel tersebut valid dan reliabel dalam menyusun model, dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

#### 6.4. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Hasil pengujian SEM pada masing – masing variabel:

Tabel 5. Nilai Koefisien SEM Pengaruh Antar Variabel

Hubungan Kausalitas		<i>Direct Effect</i>	<i>Indirect Effect</i> (Melalui Z)	<i>Total Effect</i>
<i>Transformasional Leadership</i> (X)	➔ <i>Work Stres</i> (Z)	0,392	-	0,392
<i>Transformasional Leadership</i> (X)	➔ <i>Performance</i> (Y)	0,392	-	0,392

Hubungan Kausalitas		<i>Direct Effect</i>	<i>Indirect Effect (Melalui Z)</i>	<i>Total Effect</i>
<i>Work Stres (Z)</i>	→ <i>Performance (Y)</i>	0,283	-	0,283
<i>Transformasional Leadership (X)</i>	→ <i>Performance (Y)</i>	0,392	0,283	0,111

Berdasarkan Tabel 5 tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien variabel *Transformasional Leadership* berpengaruh terhadap *Work Stres* sebesar 0,392
2. Nilai koefisien variabel *Transformasional Leadership* berpengaruh terhadap *Performance* sebesar 0,392
3. Nilai koefisien variabel *Work Stres* berpengaruh terhadap *Performance* sebesar 0,283
4. Nilai koefisien *Transformasional Leadership* berpengaruh terhadap *Performance* melalui *Work Stres* sebesar  $0,392 \times 0,283 = 0,111$

### 6.5. Pengujian Hipotesis

Setelah diketahui besarnya nilai koefisien dari masing-masing variabel, tahap selanjutnya adalah menguji hipotesis dengan menggunakan nilai CR dan probabilitasnya.

Tabel 6. Uji Kausalitas *Regression Weight*

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Keterangan
<i>Transformasional Leadership (X)</i>	→ <i>Work Stres (Z)</i>	0,392	0,102	3,854	0,000	Signifikan
<i>Transformasional Leadership (X)</i>	→ <i>Performance (Y)</i>	0,392	0,104	3,764	0,000	Signifikan
<i>Work Stres (Z)</i>	→ <i>Performance (Y)</i>	0,336	0,089	3,162	0,002	Signifikan

Berdasarkan Tabel 6 tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil estimasi parameter variabel *Transformasional Leadership* terhadap *Work Stres* menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai CR 3,854, nilai ini lebih besar dari 1,96, dan taraf signifikansi (*p-value*) yang dihasilkan sebesar 0,000 sangat kecil ( $p < 0,05$ ). Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *Transformasional Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Stres*, dapat diterima. Hasil penelitian memperkuat temuan Wahyu Hamdani dan Seger Handoyo (2012).

2. Hasil estimasi parameter variabel *Transformasional Leadership* terhadap *Performance* menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai CR 3,764, nilai ini lebih besar dari 1,96, dan taraf signifikansi (*p-value*) yang dihasilkan sebesar 0,000 sangat kecil ( $p < 0,05$ ). Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa *Transformasional Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Performance*, dapat diterima. Hasil penelitian memperkuat temuan Nelliana Tandayong, dan Roy Setiawan (2018), Roy Johan Agung Tucunan *et al*, (2014).
3. Hasil estimasi parameter variabel *Work Stres* terhadap *Performance* menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai CR 3,162, nilai ini lebih besar dari 1,96, dan taraf signifikansi (*p-value*) yang dihasilkan sebesar 0,002 ( $p < 0,05$ ). Hasil ini mendukung hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa *Work Stres* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Performance*, dapat diterima. Hasil penelitian memperkuat temuan Muji (2013), Riny Chandra (2017).
4. Nilai koefisien *Transformasional Leadership* berpengaruh terhadap *Performance* melalui *Work Stres* sebesar  $0,392 \times 0,283 = 0,111 < 0,392$ . Dengan demikian, hipotesis keempat yang menyatakan bahwa *Transformasional Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Performance* melalui *Work Stres*, tidak dapat diterima

## 7. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan uji hipotesis penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Transformasional Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Work Stres* karyawan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jawa Timur I, hal ini menunjukkan bahwa *Transformasional Leadership* mampu menaikkan *Work Stres* karyawan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jawa Timur I.
2. *Transformasional Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Performance* karyawan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jawa Timur I, hal ini menunjukkan bahwa *Transformasional Leadership* mampu menaikkan *Performance* karyawan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jawa Timur I.

3. *Work Stres* berpengaruh signifikan terhadap *Performance* karyawan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea Dan Cukai Jawa Timur I, hal ini menunjukkan bahwa *Work Stres* mampu menaikkan *Performance* karyawan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jawa Timur I.
4. *Transformasional Leadership* berpengaruh tidak signifikan terhadap *Performance* melalui *Work Stres* karyawan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea Dan Cukai Jawa Timur I, hal ini menunjukkan bahwa *Transformasional Leadership* belum mampu menaikkan *Performance* melalui *Work Stres* karyawan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jawa Timur I.

## Referensi

- Chandra, R., Adriansyah. D. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, Vol.6, No.1, Mei 2017, 670- 678.
- Ferdinand, Agusty. (2016). *Metode Penelitian Manajemen, Pedoman penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. BP. Undip, Semarang
- Handoko. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L., and Black, W.C. (2010). *Multivariate Data Analysis* , 6<sup>th</sup> Edition, Prentice-Hall, Inc, Upper Saddle River, New Jersey.
- Kaihatu, Thomas Stefanus dan Wahyu Astjarjo Rini. (2007). Kepemimpinan Transformasional dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan atas Kualitas Kehidupan Kerja Komitmen Organisasi dan Perilaku Ekstra Peran: Studi pada Guru-Guru SMU di Kota Surabaya. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol.98, NO. 1, Mret 2007: 49
- Kusuma, Putri Cahya, Kusdi Raharjdo, Arik Prasetya. (2015). Pengaruh Stres Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Non Medis RSUD Ibnu Sina Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, Vol. 1 No. 1 Januari 2015, 1-9
- Luthans, Fred. (2006). *Organizational Behavior*, 9<sup>th</sup> ed. McGraw-Hill, New York
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Cetakan Pertama, PT. Refika Aditama, Bandung
- Muji. (2013). *Analisis Pengaruh Motivasi kerja, Lingkungan Kerja dan stress kerja terhadap Kinerja Karyawan Sakit Umum Puri Asih Salatiga*, Disertasi, Salatiga, Jawa Tengah.
- Nasution, Rizvina D. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Stres Kerja Karyawan Media Massa Medan*. [http:// usu.ac.id/handle/123456789/54724](http://usu.ac.id/handle/123456789/54724). Diakses Januari 2020

- Nawawi. H. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Cetakan kelima. Gajah Mada University, Yogyakarta
- Nimran, Umar. (2005). *Perilaku Organisasi*, Cetakan Ketiga. CV. Citra Media, Surabaya
- Rivai, Veithzal. (2016). *Performance Appraisal*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Robbins, P Stephen. (2014). *Organizational Behavior* (9<sup>th</sup> Edition). Prentice Hall International, New York
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2017). *Perilaku Organisasi* Edisi ke- 12, Salemba Empat, Jakarta
- Sadeghi dan Pihie. (2012). Transformational Leadership and Its Predictive Effects on Leadership Effectiveness. *Jurnal Internasional*.
- Swasto, Bambang. (2003). *Pengembangan SDM (Pengaruhnya terhadap kinerja dan imbalan)*. Edisi Pertama, Bayu Media, Malang
- Tandayong. N., Roy Setiawan. (2018). Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Employee Performance Melalui Work Stress Sebagai variabel Intervening Pada Pt Gdc Multi Sarana Surabaya. *AGORA*. Vol. 6, No. 2 (2018), 1-6
- Timpe, A. Dale C., 2012. *Performance*, diterjemahkan oleh Sofyan Cikmat. Elex Media Komputindo, Jakarta
- Tucker, L. R., & Lewis. (2004). The Influence of the Transformasional Leader. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 10 (4). 2004
- Tucunan. R. J. A., Supartha. W. G, Riana. I G. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan(Sudi Kasus Pada PT. Pandawa). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 3.9 (2014) :533-550.
- Hamdani, Wahyu dan Seger Handoyo. (2012). Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Stres Kerja Karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi* Volume 1, No. 02, Juni 2012: 1-11.  
<https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/48672828/>