

KONTRIBUSI GAYA KEPEMIMPINAN DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN SAMPEL

Dudung Hadiwijaya¹, Tri Nurjanah²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Tangerang

¹ dhadiwijaya7@gmail.com

Keyword	Abstract
Gaya Kepemimpinan, Konflik Kerja, Kinerja Karyawan	Kinerja yang ada pada sebuah perusahaan akan menjadi nilai utama dalam menilai perusahaan. Dalam hal kepemimpinan dan konflik kerja dapat mempengaruhi bagaimana kinerja yang ada. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi gaya kepemimpinan dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan bagian sampel PT Vidiaelok Lestari Garmino. Sampel penelitian ini adalah 50 responden dengan menggunakan sampel jenuh. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Pengumpulan data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner dan data sekunder diperoleh dari perusahaan. Teknik analisis menggunakan software SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berkontribusi secara positif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sampel (Y). Hal ini ditunjukkan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $6,706 > 1,671$, dan Konflik Kerja (X2) berkontribusi secara positif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sampel (Y). Hal ini ditunjukkan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $5,263 > 1,671$. Dan secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Konflik Kerja (X2) berkontribusi secara positif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sampel (Y) yakni $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $33,85 > 3,16$. Dengan nilai persamaan regresi berganda $Y = 53,702 + 0,445 X1 + 0,339 X2$ dengan koefisien determinasi sebesar 54,1% yang sisanya dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti.

© 2021 JMB, All right reserved

I. PENDAHULUAN

Suatu perusahaan akan meningkat kinerjanya bila adanya kerjasama dan hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawannya. Karena dengan meningkatkan kinerja karyawan otomatis akan meningkatkan kinerja perusahaan. Dan karyawanpun sebaiknya diperlakukan seperti partner usaha dan bukan sebagai buruh semata.

Persoalan karyawan yang terkadang dibuat seperti buruh-buruh yang fasilitas dan pelayanan kurang diperhatikan oleh para pimpinannya. Dan tidak adanya hubungan dan kerjasama yang baik antara mereka. Persoalan ini tidak hanya terjadi di negara-negara yang sedang berkembang tetapi dinegara majupun persoalan tersebut juga ada. tetapi dari penyebabnya saja yang berbeda. Salah satu penyebab ketidakpuasan karyawan adalah sistem kerja, hal ini sering terjadi di Indonesia khususnya.

Ketidakpuasan para karyawan ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan.

Misalnya; adanya aksi mogok kerja, kemangkiran karyawan meningkat, turunnya kinerja karyawan, dan lain-lain. Yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja perusahaan itu sendiri. Maka, para pimpinan sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat karyawan puas dan meningkatkan kinerjanya, berikut semua konsekuensinya, termasuk apa dan berapa bonus yang akan mereka terima jika target atau tujuan kerjanya tercapai. Sehingga para karyawan tidak melakukan hal-hal yang tidak sepatasnya dikerjakan.

Dalam suatu organisasi faktor kepemimpinan memegang peranan penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya terhadap organisasi secara efektif dan efisien.

Sukses atau tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas pemimpin. Kemauan seorang pemimpin merupakan sarana untuk mencapai tujuan. Hal ini berarti bawahan dalam memenuhi kebutuhannya tergantung pada keterampilan dan kemampuan pemimpin.(Edy :2013)

Konflik dalam perusahaan terjadi dalam berbagai bentuk dan corak, yang berkaitan dengan hubungan individu dengan kelompok ataupun kelompok yang lebih besar. Berhadapan dengan orang-orang yang mempunyai pandangan yang berbeda sering berpotensi terjadinya gesekan, sakit hati, dan lain-lain. Sebagai individu sering terjebak dalam kancah konflik yang berkepanjangan, terutama antara karyawan yang karena tugas selalu berhubungan satu sama lain. Meskipun ketergantungan dan interaksi antar individu dalam melaksanakan tugas merupakan suatu hal yang lumrah dalam suatu perusahaan. Dikatakan konflik sebagai suatu hal yang tidak dapat diletakkan dalam perusahaan, tetapi dapat diselesaikan dan diredakan pada tahap yang paling minimum dan tidak mengganggu kelancaran jalannya perusahaan. (Veitzal, Salim, Natsir : 2012)

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing – masing.

Sumber daya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktivitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan. Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi

terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

PT Vidiaelok Lestari Garmino adalah salah satu perusahaan yang bertugas dalam bidang industri. Pembangunan sektor industri secara intensif diarahkan untuk menumbuhkan kembangkan industri di Indonesia menghadapi persaingan global dengan mengutamakan industri melalui peningkatan ketrampilan Sumber Daya Manusia. Peningkatan industri dan menciptakan iklim usaha yang kondusif serta perlindungan. Namun demikian, dalam upaya menciptakan kinerja karyawan PT Vidiaelok Lestari Garmino, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih ada di perusahaan ini. Dimana masih ada kendala antara pimpinan dan bawahan yang sering terjadi, karena adanya perbedaan pendapat yang menimbulkan adanya konflik antar bagian pekerjaan sampel. Sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun sehingga pekerjaan karyawan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan.

Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar para pimpinan dan bawahan pada perusahaan dapat bekerja lebih profesional. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan konflik kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam memberikan motivasi kepada karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “**Kontribusi Gaya Kepemimpinan dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sampel Pada PT. Vidiaelok Lestari Garmino**”

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Kata Manajemen berasal dari Bahasa latin, yaitu dari asal kata *mantis* yang berarti tangan dan *agree* yang berarti melakukan. Kata-kata itu digabung menjadi kata kerja manager yang artinya menangani. Manager diterjemahkan kedalam Bahasa Inggris dalam bentuk kata kerja to manage, dengan kata benda management dan manager untuk orang yang melakukan kegiatan manajemen. Akhirnya management

diterjemahkan kedalam Bahasa Indonesia menjadi manajemen atau pengelolaan. Kata Manajemen berasal dari bahasa Perancis kuno *ménagement*, yang memiliki arti "seni melaksanakan dan mengatur".

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Manajemen sangat dibutuhkan oleh semua organisasi maupun oleh orang banyak untuk mencapai tujuan yaitu tujuan organisasi dan pribadi, untuk menjaga keseimbangan diantara tujuan-tujuan yang bertentangan misalnya atasan dengan bawahan, untuk mencapai efisiensi dan efektifitas karena kinerja suatu perusahaan dapat diukur dari efisiensi dan efektifitas yang dicapainya.

Manajemen operasi adalah serangkaian aktivitas yang menghasilkan nilai dalam bentuk barang dan jasa dengan mengubah input menjadi output. Kegiatan menghasilkan barang dan jasa berlangsung di semua organisasi, baik perusahaan manufaktur maupun jasa (Prasetya & Lukiastuti, 2009).

Jadi, Manajemen operasi adalah serangkaian kegiatan yang berproses dari hulu ke hilir untuk mengubah barang mentah menjadi barang jadi agar siap digunakan dan diperjualbelikan oleh perusahaan untuk memenuhi kebutuhan konsumen. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan produktivitasnya guna terpenuhinya kebutuhan konsumen.

Manajemen SDM

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam bidang /fungsi produksi, pemasaran, keuangan, ataupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah manajemen mempunyai arti sebagai pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *manage* (mengelola) sumber daya manusia.

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi

manajemen bukan hanya terdapat hanya pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (Sumber Daya Manusia) yang mengelola faktor produksi lainnya tersebut. Namun, perlu diingat bahwa sumber daya manusia sendiri sebagai faktor produksi, seperti halnya faktor produksi yang lainnya, merupakan masukan (*input*) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (*output*). Karyawan baru yang belum memiliki keterampilan dan keahlian dilatih, sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli. Apabila dia dilatih lebih lanjut serta diberikan pengalaman dan motivasi, dia akan menjadi karyawan yang matang. Pengolahan sumber daya manusia inilah yang disebut Manajemen SDM.

Gaya Kepemimpinan

Robbins (dalam suwatno dan priansa, 2011), menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran.

Kouzes dan pousner (dalam suwatno dan priansa, 2011), mengatakan kepemimpinan adalah penciptaan cara bagi orang untuk ikut berkontribusi dalam mewujudkan sesuatu yang luar biasa.

Kartono (dalam suwatno dan priansa, 2011), menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan.

Menurut Thoha (2010 : 49) mengemukakan bahwa : "Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahannya".

Gaya bersikap dan bertindak akan tampak dari :

- 1) Cara memberi perintah
- 2) Cara memberikan tugas
- 3) Cara berkomunikasi
- 4) Cara membuat keputusan
- 5) Cara mendorong semangat bawahan
- 6) Cara memberikan bimbingan
- 7) Cara menegakkan disiplin
- 8) Cara mengawasi pekerjaan bawahan
- 9) Cara meminta laporan dari bawahan
- 10) Cara memimpin rapat
- 11) Cara menegur kesalahan bawahan, dan lain-lain.

Adapun gaya kepemimpinan yang ada, yaitu:

- 1) Gaya persuasif, yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan, pikiran, atau dengan kata lain dengan melakukan ajakan atau bujukan.
- 2) Gaya refresif, yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan.
- 3) Gaya partisipatif, yaitu gaya kepemimpinan dimana memberikan kesempatan kepada bawahan untuk itu secara aktif baik mental, spiritual, fisik, maupun materiil dalam kiprahnya di organisasi.
- 4) Gaya inovatif, yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaharuan di dalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, sosial, budaya, atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.
- 5) Gaya investigatif, yaitu gaya pemimpin yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigaan terhadap bawahannya sehingga menimbulkan yang menyebabkan kreativitas, inovasi, serta inisiatif dari bawahan kurang berkembang, karena bawahan takut melakukan kesalahan-kesalahan.
- 6) Gaya inspektif, yaitu pemimpin yang suka melakukan acara-acara yang sifatnya protokoler, kepemimpinan dengan gaya inspektif menuntut penghormatan bawahan, atau pemimpin yang senang apabila dihormati.
- 7) Gaya motivatif, yaitu pemimpin yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program-program, dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik. Komunikasi tersebut membuat segala ide, program dan kebijakan dapat dipahami oleh bawahan sehingga bawahan mau merealisasikan semua ide, program, dan kebijakan yang ditetapkan oleh pemimpin.
- 8) Gaya naratif, yaitu pemimpin yang bergaya naratif merupakan pemimpin yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan apa yang ia kerjakan, atau dengan kata lain pemimpin yang banyak bicara sedikit bekerja.
- 9) Gaya edukatif, yaitu pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan

keterampilan kepada bawahan, sehingga bawahan menjadi memiliki wawasan dan pengalaman yang lebih baik dari hari ke hari. Sehingga seorang pemimpin yang bergaya edukatif takkan pernah menghalangi bawahan yang ingin mengembangkan pendidikan dan keterampilan.

- 10) Gaya retrogresif, yaitu pemimpin tidak suka melihat maju, apalagi melebihi dirinya. Untuk itu pemimpin yang bergaya retrogresif selalu menghalangi bawahannya untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan. Sehingga dengan kata lain, pemimpin yang bergaya retrogresif sangat senang melihat bawahannya selalu terbelakang, bodoh, dan sebagainya.

Konflik Kerja

1) Pengertian Konflik Kerja

Rivai dan Sagala (2013:999) menyatakan bahwa konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan/atau kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi.

Dari definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa konflik adalah proses interaksi sosial, dimana dua orang atau lebih, atau dua kelompok atau lebih yang berbeda atau bertentangan dalam pendapat dan tujuan mereka.

2) Faktor-faktor Penyebab Konflik

Faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya konflik dalam perusahaan dapat dikelompokkan dalam 3 hal yang utama, yaitu :

a. Komunikasi

Segala sesuatu yang berkaitan dengan perpindahan dan pemahaman 'makna' dari satu orang ke orang lain. Hanya dengan komunikasi segala informasi dan/atau gagasan dapat disampaikan kepada pihak lain. Komunikasi yang tidak efektif akan berpotensi menimbulkan konflik.

b. Struktur

Segala sesuatu yang menyangkut tentang aktivitas atau operasional kerja dari suatu perusahaan/organisasi itu dalam mencapai sasaran atau tujuan, secara struktural yang tercipta. Adanya sesuatu yang mengganggu terlaksananya aktivitas

secara sistemik akan menimbulkan konflik secara struktural.

- c. Pribadi
- d. Hal-hal yang ada pada diri pribadi orang per orang, seperti kepribadian, norma-norma yang dianut, kebiasaan hidup atau budaya. Bila orang saling berhubungan atau berinteraksi dapat berpotensi menimbulkan konflik.
- e. Perbedaan individu yang meliputi perbedaan pendirian dan perasaan.
- f. Setiap manusia adalah individu yang unik. Artinya, setiap orang memiliki pendirian dan perasaan yang berbeda-beda satu dengan lainnya. Perbedaan pendirian dan perasaan akan sesuatu hal atau lingkungan yang nyata ini dapat menjadi faktor penyebab konflik sosial, sebab dalam menjalani hubungan sosial, seseorang tidak selalu sejalan dengan kelompoknya. Misalnya, ketika berlangsung pentas musik di lingkungan pemukiman, tentu perasaan setiap warganya akan berbeda-beda. Ada yang merasa terganggu karena berisik, tetapi ada pula yang merasa terhibur.
- g. Perbedaan latar belakang kebudayaan sehingga membentuk pribadi-pribadi yang berbeda.
- h. Seseorang sedikit banyak akan terpengaruh dengan pola-pola pemikiran dan pendirian kelompoknya. Pemikiran dan pendirian yang berbeda itu pada akhirnya akan menghasilkan perbedaan individu yang dapat memicu konflik.
- i. Perbedaan kepentingan antara individu atau kelompok.
- j. Manusia memiliki perasaan, pendirian maupun latar belakang kebudayaan yang berbeda. Oleh sebab itu, dalam waktu yang bersamaan, masing-masing orang atau kelompok memiliki kepentingan yang berbeda-beda. Kadang-kadang orang dapat melakukan hal yang sama, tetapi untuk tujuan yang berbeda-beda.
- k. Perubahan-perubahan nilai yang cepat dan mendadak dalam masyarakat.
- l. Perubahan adalah sesuatu yang lazim dan wajar terjadi, tetapi jika perubahan itu berlangsung cepat atau bahkan mendadak, perubahan tersebut dapat memicu terjadinya konflik sosial. Misalnya, pada masyarakat pedesaan yang mengalami proses industrialisasi yang

mendadak akan memunculkan konflik sosial sebab nilai-nilai lama pada masyarakat tradisional yang biasanya bercorak pertanian secara cepat berubah menjadi nilai-nilai masyarakat industri. Nilai-nilai yang berubah itu seperti nilai kegotongroyongan berganti menjadi nilai kontrak kerja dengan upah yang disesuaikan menurut jenis pekerjaannya. Nilai-nilai kebersamaan berubah menjadi individualis dan nilai-nilai tentang pemanfaatan waktu yang cenderung tidak ketat berubah menjadi pembagian waktu yang tegas seperti jadwal kerja dan istirahat dalam dunia industri. Perubahan-perubahan ini, jika terjadi secara cepat atau mendadak, akan membuat kegoncangan proses-proses sosial di masyarakat, bahkan akan terjadi upaya penolakan terhadap semua bentuk perubahan karena dianggap mengacaukan tatanan kehidupan masyarakat yang telah ada.

3) Strategi Penyelesaian Konflik

Pendekatan penyelesaian konflik oleh pemimpin dikategorikan dalam dua dimensi ialah kerjasama/tidak kerjasama dan tegas/tidak tegas. Dengan menggunakan kedua macam dimensi tersebut ada 5 macam pendekatan penyelesaian konflik ialah :

a. Kompetisi

Penyelesaian konflik yang menggambarkan satu pihak mengalahkan atau mengorbankan yang lain. Penyelesaian bentuk kompetisi dikenal dengan istilah win-lose orientation.

b. Akomodasi

Penyelesaian konflik yang menggambarkan kompetisi bayangan cermin yang memberikan keseluruhannya penyelesaian pada pihak lain tanpa ada usaha memperjuangkan tujuannya sendiri. Proses tersebut adalah taktik perdamaian.

c. Sharing

Suatu pendekatan penyelesaian kompromistis antara dominasi kelompok dan kelompok damai. Satu pihak memberi dan yang lain menerima sesuatu. Kedua kelompok

berpikiran moderat, tidak lengkap, tetapi memuaskan.

d. Kolaborasi

Bentuk usaha penyelesaian konflik yang memuaskan kedua belah pihak. Usaha ini adalah pendekatan pemecahan problem (problem-solving approach) yang memerlukan integrasi dari kedua pihak.

e. Penghindaran

Menyangkut ketidakpedulian dari kedua kelompok. Keadaan ini menggambarkan penarikan kepentingan atau mengacuhkan kepentingan kelompok lain. Dukungan manajemen atas untuk manajemen kualitas

Kinerja

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan Simanjuntak (dalam Suwatno dan Priansa, 2011 : 1).

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu Fahmi (dalam Suwatno dan Priansa, 2011 : 226).

Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya (Suwatno, 2011 : 196).

Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia (Suwatno, 2011 : 215).

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo, 2012 : 7)

Hipotesis

Perumusan hipotesis penelitian merupakan langkah ketiga dalam penelitian, setelah peneliti mengemukakan landasan teori dan kerangka berpikir. Tetapi perlu diketahui bahwa tidak setiap penelitian harus merumuskan hipotesis. Penelitian yang bersifat eksploratif dan deskriptif sering tidak perlu merumuskan hipotesis. (Sugiyono 2013:134).

1. Kontribusi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Indra Yugusna, Azis Fathoni, dan Andi Tri Haryono (2016) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Karena bawahan merasa dihargai oleh setiap pimpinannya. Bila gaya kepemimpinan dilakukan dengan baik oleh setiap pimpinan

Berdasarkan analisis dan hasil penelitian terdahulu maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah :

H1 : Gaya kepemimpinan berkontribusi positif signifikan terhadap kinerja

2. Kontribusi Konflik Kerja terhadap Kinerja

Dhenny Nur Diansyah (2010) menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena dengan adanya pembenahan konflik kerja yang dilakukan setiap karyawan maka akan menimbulkan kinerja yang lebih nyaman dan mampu meningkatkan hasil kinerja yang baik untuk setiap perusahaan.

Berdasarkan analisis dan hasil penelitian terdahulu maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah :

H2 : Konflik kerja berkontribusi positif signifikan terhadap kinerja

3. Kontribusi Gaya Kepemimpinan dan Konflik Kerja terhadap Kinerja

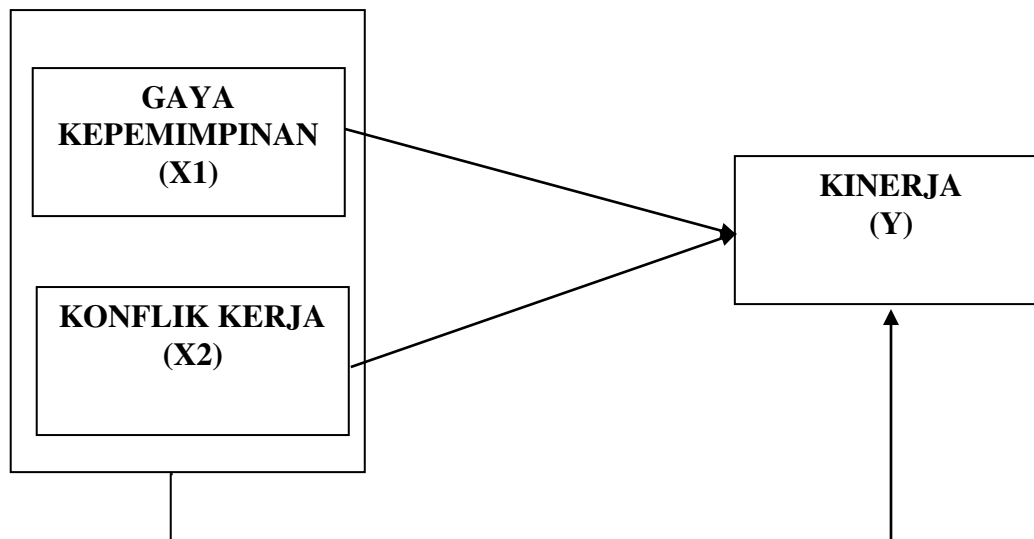
Ardi (2014) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Jika seorang pimpinan dapat membantu karyawan menjalin komunikasi yang baik dengan bawahan, maka bawahan merasa diperhatikan dan kinerja mereka akan jauh lebih baik dari sebelumnya.

Berdasarkan analisis dan hasil penelitian terdahulu maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah :

H3 : Gaya Kepemimpinan dan Konflik Kerja berkontribusi positif signifikan terhadap kinerja

Kerangka Konseptual

Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan konflik kerja terhadap kinerja maka dibuatlah suatu kerangka pemikiran. Gaya kepemimpinan (X1) dan konflik kerja (X2) adalah sebagai variabel bebas (variabel Independen), sedangkan kinerja karyawan (Y) adalah variabel terikat (variabel dependen), maka hubungan antara variabel-variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar I Kerangka Konseptual

III. METODE PENELITIAN

Data hasil penelitian dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif adalah data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar. Sedangkan data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan (skoring) (Sugiyono, 2010:23).

Jenis pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan jenis penelitian penjelasan (penelitian eksplanasi). Penelitian eksplanasi merupakan penelitian yang menggunakan data yang sama dimana peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel – variable melalui pengujian hipotesis. Sedangkan metode yang digunakan adalah metode survey yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok untuk mengetahui kontribusi gaya kepemimpinan dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sugiyono (2013:117), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruhnya dari pegawai bagian sampel PT Vidiaelok Lestari Garmino.

Menurut Sugiyono (2013:118), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel diambil

karena dalam banyak kasus tidak mungkin peneliti meneliti seluruh anggota populasi. Kemudian untuk menghitung sampel yang dibutuhkan dapat ditentukan dengan rumus yang di kemukakan oleh Slovin yang dikutip oleh Husein Umar (dalam Kurniawan 2013:29).

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi dijadikan sampel yakni 50 orang karyawan bagian sampel, ini berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Suarsini Arikunto, bahwa populasi yang dibawah 100 maka seluruhnya dapat digunakan sebagai sampel, dengan kata lain menggunakan sampel jenuh.

Menurut Sugiyono (2013:193), pengumpulan data dibagi menjadi sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, sedangkan data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.

Metode analisis yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh sekaligus untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini adalah Analisis Deskriptif Kuantitatif, Merupakan metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang ringkas, dimana hasil penelitian beserta analisisnya diuraikan dalam suatu tulisan ilmiah yang mana dari analisis tersebut akan dibentuk suatu kesimpulan. Adapun alat statistik yang digunakan dalam menganalisis data tersebut adalah :

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas

3. Analisis Regresi
4. Analisis Korelasi
5. Analisis Koefisien Determinasi
6. Uji Hipotesis

Seluruh data yang di analisis menggunakan software SPSS versi 23.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Pengujian instrumen menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 5%, dengan jumlah responden sebanyak 50 orang, maka diketahui nilai $r_{\text{tabel}(0,05;48)} = r_{\text{tabel}(0,05;48)}$ adalah 0,2787. Adapun kaidah pengujian validitas instrumen adalah suatu data dinyatakan valid jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$.

Berikut ini hasil pengujian validitas instrumen dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 23 adalah sebagai berikut :

Tabel I Uji Validitas

Variabel	Kuesioner	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X₁)	X _{1.1}	0,456	0,2787	Valid
	X _{1.2}	0,450	0,2787	Valid
	X _{1.3}	0,614	0,2787	Valid
	X _{1.4}	0,350	0,2787	Valid
	X _{1.5}	0,901	0,2787	Valid
	X _{1.6}	0,882	0,2787	Valid
	X _{1.7}	0,416	0,2787	Valid
	X _{1.8}	0,845	0,2787	Valid
	X _{1.9}	0,823	0,2787	Valid
	X _{1.10}	0,781	0,2787	Valid
Konflik Kerja (X₂)	X _{2.1}	0,829	0,2787	Valid
	X _{2.2}	0,441	0,2787	Valid
	X _{2.3}	0,708	0,2787	Valid
	X _{2.4}	0,717	0,2787	Valid
	X _{2.5}	0,749	0,2787	Valid
	X _{2.6}	0,689	0,2787	Valid
	X _{2.7}	0,316	0,2787	Valid
	X _{2.8}	0,484	0,2787	Valid
	X _{2.9}	0,689	0,2787	Valid
	X _{2.10}	0,401	0,2787	Valid
Kinerja Karyawan Bagian Sampel (Y)	Y.1	0,448	0,2787	Valid
	Y.2	0,368	0,2787	Valid
	Y.3	0,501	0,2787	Valid
	Y.4	0,834	0,2787	Valid
	Y.5	0,414	0,2787	Valid
	Y.6	0,810	0,2787	Valid
	Y.7	0,384	0,2787	Valid
	Y.8	0,584	0,2787	Valid
	Y.9	0,726	0,2787	Valid
	Y.10	0,726	0,2787	Valid

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* (α).

Kaidah pengujian adalah suatu instrumen dinyatakan reliabel jika $r_{\text{hitung}} > 0,60$. Dibawah ini merupakan hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap 50 responden dengan menggunakan

Statistical Product and Service Solutions (SPSS) versi 23 adalah sebagai berikut :

Tabel 2 Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.852	.850	10

Sumber : Data diolah, 2022

Tabel 3 Uji Reliabilitas Variabel Konflik Kerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.804	.805	10

Sumber : Data diolah, 2022

Tabel 4 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.779	.780	10

Sumber : Data diolah, 2022

Analisis Regresi

Untuk mengetahui nilai persamaan regresi sederhana Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sampel (Y) dapat dilihat

dari hasil pengolahan data menggunakan metode komputerisasi yaitu program SPSS, maka diperoleh nilai sebagai berikut :

Tabel 5 Analisis Regresi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	15,138	3,209	
Gaya Kepemimpinan	,667	,079	,774

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas diperoleh koefisien persamaan regresi sederhana sebagai berikut : $Y = 15,138 + 0,667 X_1$. Penjelasan persamaan tersebut adalah sebagai berikut :

- a) Konstanta sebesar 15,138 artinya jika Gaya Kepemimpinan nilainya 0, maka tingkat Kinerja Karyawan Bagian Sampel nilainya sebesar 15,138.

- b) Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan sebesar 0,667 artinya bila Gaya Kepemimpinan mengalami kenaikan satu satuan maka, Kinerja Karyawan Bagian Sampel akan mengalami peningkatan sebesar 0,667 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya yang bernilai tetap.

Untuk mengetahui nilai persamaan regresi sederhana Konflik Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sampel (Y) dapat dilihat dari

hasil pengolahan data menggunakan metode komputerisasi yaitu program SPSS, maka diperoleh nilai sebagai berikut :

Tabel 6 Analisis Regresi Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	11,862	3,401	
1 Konflik Kerja	,749	,084	,791

Sumber : Data diolah, 2022

Analisis Regresi Berganda

Regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel terikat, bila dua atau lebih variabel bebas sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Persamaan garis regresi ganda dinyatakan dalam rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2$$

Untuk mengetahui nilai persamaan regresi ganda dapat dilihat dari hasil pengolahan data menggunakan metode komputerisasi yaitu SPSS, maka diperoleh nilai sebagai berikut :

Tabel 7 Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	7,667	3,035	
1 Gaya Kepemimpinan	,384	,086	,445
1 Konflik Kerja	,469	,095	,495

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas diperoleh koefisien persaman regresi berganda sebagai berikut :

1. Koefisien sebesar 7,667 artinya jika Gaya Kepemimpinan dan Konflik Kerja nilainya 0 maka, Tingkat Kinerja Karyawan Bagian Sampel nilainya sebesar 7,667.
2. Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan 0,384 artinya jika Gaya Kepemimpinan mengalami kenaikan nilai satu-satuan, maka tingkat Kinerja Karyawan Bagian Sampel akan mengalami kenaikan sebesar 0,384 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya yang bernilai tetap.
3. Koefisien regresi Variabel Konflik Kerja 0,469 artinya jika Konflik Kerja mengalami

peningkatan nilai satu-satuan maka, tingkat Kinerja Karyawan Bagian Sampel akan mengalami peningkatan sebesar 0,469 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya yang bernilai tetap.

Uji Analisis Korelasi

- 1) Analisis Korelasi Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sampel (Y).

Untuk menentukan besarnya nilai korelasi Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sampel (Y) dapat dilihat dari hasil pengelolaan data menggunakan metode komputerisasi yaitu program SPSS, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 8 Uji Korelasi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,774 ^a	,599	,591	2,96917

Sumber : Data diolah, 2021

Dari hasil perhitungan maka dapat diketahui bahwa hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan Bagian Sampel mempunyai tingkat hubungan yang kuat yaitu 77,4%.

2) Analisis Korelasi Konflik Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sampel (Y).

Untuk menentukan besarnya nilai korelasi Konflik Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sampel (Y) dapat dilihat dari hasil pengelolaan data menggunakan metode komputerisasi yaitu program SPSS, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 9 Uji Korelasi Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,791 ^a	,626	,618	2,87066

Sumber : Data diolah, 2021

Dari hasil perhitungan maka dapat diketahui bahwa hubungan antara Konflik Kerja dengan Kinerja Karyawan Bagian Sampel mempunyai tingkat hubungan yang kuat yaitu 79,1%.

Uji Koefisien Determinasi

Uji KD digunakan untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat, maka perlu diketahui nilai koefisien determinasinya.

Tabel 10 Uji Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,774 ^a	,599	,591	2,96917

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa besarnya kontribusi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Bagian Sampel sebesar 59,9% dan sisanya sebesar 40,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 11 Uji Koefisien Determinasi Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,791 ^a	,626	,618	2,87066

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa besarnya kontribusi Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sampel

sebesar 62,6% dan sisanya sebesar 37,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 12 Uji Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,858 ^a	,736	,725	2,43445

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa besarnya kontribusi Gaya Kepemimpinan dan Konflik Kerja secara bersama-sama atau simultan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sampel sebesar 73,6% dan sisanya sebesar 26,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual. Uji t dilakukan dengan uji dua sisi

dengan membandingkan thitung dengan ttabel pada taraf signifikan 5%. Adapun kaidah pengujian adalah sebagai berikut :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak.

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_o diterima dan H_a ditolak.

$$df = n - 2$$

$$df = 50 - 2$$

$$df = 48$$

$$t_{table} = (48 ; 0,05) , t_{table} = 1,6772$$

Tabel 13 Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	15.138	3.209		4.718
I Gaya Kepemimpinan	.667	.079	.774	8.476

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan perhitungan dapat diketahui bahwa $t_{hitung} 8,476 > t_{tabel} 1,6772$ ini menunjukkan H_o ditolak dan H_a diterima. Ini membuktikan bahwa terdapat Kontribusi Gaya Kepemimpinan

terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sampel PT Vidiaelok Lestari Garmino.

Tabel 14 Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	11.862	3.401		3.488
1 Konflik Kerja	.749	.084	.791	8.956

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan perhitungan dapat diketahui bahwa $t_{hitung} 8,956 > t_{tabel} 1,6772$ ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini membuktikan bahwa terdapat Kontribusi Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sampel PT Vidiaelok Lestari Garmino.

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas secara

simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan uji dua sisi dan dengan taraf signifikan 5%. Adapun kaidah pengujian adalah sebagai berikut :

Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	777.952	2	388.976	65.633	.000 ^b
1 Residual	278.548	47	5.927		
Total	1056.500	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Bagian Sampel

b. Predictors: (Constant), Konflik Kerja, Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan perhitungan dapat diketahui bahwa $F_{hitung} 65,633 > F_{tabel} 3,20$ ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini membuktikan bahwa terdapat Kontribusi Gaya Kepemimpinan dan Konflik Kerja secara bersama-sama atau simultan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sampel PT Vidiaelok Lestari Garmino.

Pembahasan

1. Kontribusi Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sampel (Y).

Berdasarkan hasil nilai uji t pada variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sampel memberikan hasil t_{hitung} sebesar 8,476 lebih besar dibandingkan dari nilai t_{tabel} yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ atau 0,05 diperoleh t_{tabel} sebesar 1,6772 jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,476 > 1,6772$). Maka hipotesis (H_a) diterima dan (H_0) ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang pertama adalah “Adanya Kontribusi yang positif dan signifikan antara variabel Gaya

Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sampel PT Vidiaelok Lestari Garmino”. Ini terbukti dengan hasil penelitian dari Indra Yugusna, Azis Fathoni, dan Andi Tri Haryono tahun 2016. Dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dan Kedisiplinan Karyawan SPBU Randu Garut Semarang. Dengan hasil bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan paramedis. Hal ini memberikan gambaran bahwa gaya kepemimpinan ini cukup efisien diterapkan karena bawahan merasa dihargai dan pendapat mereka didengarkan, sehingga berdampak terhadap kinerja mereka.

2. Kontribusi Konflik Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sampel (Y).

Berdasarkan hasil nilai uji pada variabel Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Bagian Sampel memberikan hasil thitung sebesar 8,956 lebih besar dibandingkan dari nilai ttabel yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ atau 0,05 diperoleh ttabel sebesar 1,6772 jadi thitung > ttabel (8,956 > 0,6772). Maka hipotesis (H_a) diterima dan (H_o) ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang kedua adalah “Adanya Kontribusi yang positif dan signifikan antara variabel Konflik Kerja terhadap Kinerja Bagian Sampel PT Vidiaelok Lestari Garmino”. Ini terbukti dengan hasil penelitian dari Dhenny Nur Diansyah tahun 2010 dengan judul Pengaruh job stressor dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum Pemerintah yang menggunakan analisis regresi berganda sebagai alat analisisnya menemukan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberikan gambaran bahwa konflik kerja merupakan hal yang penting untuk diperhatikan. Karena setiap konflik yang dapat diselesaikan dengan baik akan menjadikan kinerja yang baik juga.

3. Kontribusi Gaya Kepemimpinan (X_1) Dan Konflik Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sampel (Y).

Dari hasil uji F pada variabel Gaya Kepemimpinan dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sampel memberikan nilai Fhitung sebesar 65,633 lebih besar dibandingkan dengan nilai Ftabel yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ atau 0,05 diperoleh Ftabel sebesar 3,20 jadi Fhitung > Ftabel (65,633 > 3,20). Maka hipotesis (H_a) diterima dan (H_o) ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang ketiga adalah “Adanya Kontribusi yang positif dan signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Bagian Sampel”. Ini terbukti dengan hasil penelitian dari Ardi 2014 menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan konflik kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini memberikan gambaran bahwa variabel gaya kepemimpinan dan konflik kerja memberikan kontribusi yang baik untuk

meningkatkan kinerja bagian sampel, karena tanpa adanya gaya pimpinan yang baik yang dimiliki oleh seorang pimpinan tidak akan mencapai kinerja yang baik pula. Begitu juga dengan konflik kerja, konflik kerja yang diselesaikan dengan adil dan sesuai dengan konfliknya masing-masing akan meningkatkan kinerja yang baik pula. Jadi Secara bersama-sama atau simultan variabel gaya kepemimpinan terdapat kontribusi terhadap kinerja karyawan bagian sampel PT Vidiaelok Lestari Garmino.

V. PENUTUP

1. Gaya Kepemimpinan memiliki kontribusi yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sampel PT Vidiaelok Lestari Garmino. Berdasarkan hasil nilai uji t pada variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sampel memberikan hasil thitung sebesar 8,476 lebih besar dibandingkan dari nilai ttabel yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ atau 0,05 diperoleh ttabel sebesar 1,6772 jadi thitung > ttabel (8,476 > 1,6772). Maka hipotesis (H_a) diterima dan (H_o) ditolak. Membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki kontribusi yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sampel PT Vidiaelok Lestari Garmino. Dengan memperlakukan karyawan dengan baik dan selalu memberikan perintah dengan jelas akan membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi.
2. Konflik Kerja memiliki kontribusi yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sampel PT Vidiaelok Lestari Garmino. Berdasarkan hasil nilai uji t pada variabel Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sampel memberikan hasil thitung sebesar 8,956 lebih besar dibandingkan dari nilai ttabel yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ atau 0,05 diperoleh ttabel sebesar 1,6772 jadi thitung > ttabel (8,956 > 1,6772). Maka hipotesis (H_a) diterima dan (H_o) ditolak. Membuktikan bahwa Konflik Kerja memiliki kontribusi yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sampel PT Vidiaelok Lestari Garmino. Adanya kerjasama yang baik dengan komunikasi yang baik antara divisi, dapat meminimaliskan konflik yang sering

terjadi dalam pekerjaan. Sehingga kinerja yang tercipta akan menjadi lebih baik lagi.

3. Gaya Kepemimpinan dan Konflik Kerja secara simultan memiliki kontribusi yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sampel PT Vidiaelok Lestari Garmino. Berdasarkan hasil nilai uji F pada variabel Gaya Kepemimpinan dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sampel memberikan hasil Fhitung sebesar 65,633 lebih besar dibandingkan dari nilai Ftabel yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ atau 0,05 diperoleh Ftabel sebesar 3,20 jadi Fhitung > Ftabel (65,633 > 3,20). Maka hipotesis (H_a) diterima dan (H_o) ditolak. Membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Konflik Kerja secara simultan memiliki kontribusi yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sampel PT Vidiaelok Lestari Garmino. Adanya seorang pimpinan yang mau ikut turut serta dalam menyelesaikan konflik dalam pekerjaan yang ada akan membuat kinerja menjadi lebih baik. Karena karyawan akan merasa mereka tidak akan salah dalam bertindak, dengan adanya turut sertanya pimpinan dalam menyelesaikan konflik.

DAFTAR PUSTAKA

- Berry, M. A., & Rondinelli, D. A. (1998). Proactive corporate environmental management: A new industrial revolution. *Academy of Management Executive*, 12(2). <https://doi.org/10.5465/ame.1998.650515>
- Brown, F. G. (1985). *Principles of Education and Psychological Testing*. Holt, Rinehart and Winston.
- Crosby, P. B. (1980). *Quality is free: The art of making quality certain*. McGraw-Hill.
- Gaspersz, V. (2011). Total Quality Management untuk Praktisi Bisnis dan Industri Cetakan ketujuh/Edisi Revisi dan Perluasan. In *Vinchristo Publication*.
- Ghadimi, P., Yusof, N. M., Mat Saman, M. Z., & Asadi, M. (2013). Methodologies for measuring sustainability of product/process: A review. In *Pertanika Journal of Science and Technology* (Vol. 21, Issue 2).
- Ghozali. (2014). *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit. UNDIP.
- Gorsuch, R. L. (1983). *Factor Analysis*. Lawrence Erlbaum Associates Publisher.
- GRI. (2016). *Global Reporting Initiative Standard*.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Second Edition. In *California: Sage*.
- Hair, Joseph F, Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). Multivariate Data Analysis. In *Vectors*. <https://doi.org/10.1016/j.ijpharm.2011.02.019>
- Heizer, J., Render, B., & Munson, C. (2017). Twelfth Edition Operations Management. In *Operations Management*.
- Husein, U. (2010). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Raja Grafindo Persada.
- Jhingan, M. L. (2003). Ekonomi Pembangunan dan Perekonomian. In *Jakarta: PT. Raya Grafindo Persada* (Vol. 05, Issue 01).
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2011). Manajemen Pemasaran edisi 13 jilid 1 dan 2, Alih Bahasa: Bob Sabran. In *Jakarta: Erlangga*.
- Lankoski, L. (2000). Determinants of Environmental Profit. An Analysis of the Firm-level Relationship between Environmental Performance and Economic Performance. In *Department of Industrial Engineering and Management: Vol. Doctoral D* (Issue 3).
- Litwin, M. S. (1995). *How To Measure Survey Reliability and Validity*. Sage Publication.
- Muhamad Ali, M. . (2007). *Manajemen Operasi dan produksi - Teori, Model dan Kebijakan*. Media Pressindo.
- Nasution, M. N. (2010). Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Manajement). In *Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Manajement)*. Jakarta: Ghalia.

- Nguyen, M. H., Phan, A. C., & Matsui, Y. (2018). Contribution of quality management practices to sustainability performance of Vietnamese firms. *Sustainability (Switzerland)*, 10(2). <https://doi.org/10.3390/su10020375>
- Prasetya, H., & Lukiasuti, F. (2009). *Manajemen operasi*. Media Pressindo.
- Sagir, S. (2009). *Kapita Selekta Ekonomi Indonesia*. Kencana Prenada Media Group.
- Sallis, E. (2014). Total quality management in education: Third edition. In *Total Quality Management in Education: Third Edition*. <https://doi.org/10.4324/9780203417010>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2018). Research Methods For Business. A Skill Building Approach. 7th Edition. *Book*.
- Sunyoto, D. (2012). *Dasar-dasar Manajemen Pemasaran Konsep, Strategi, dan Kasus*. CAPS.
- Suratno, I. B., Darsono, & Mutmainah, S. (2006). Pengaruh Environmental Performance Terhadap Environmental Disclosure dan Economic Performance. *Simposium Nasional 9 Padang*.
- Suyanto. (1988). *Metode Statistika Multivariat*. Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
- Waddock, S. A., & Graves, S. B. (1997). The Corporate Social Performance-Financial Performance. *Strategic Management Journal*, 18(4), 303–319.

