

Pengaruh konflik, stres kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pt. Arina parama jaya divisi sales di gresik jawa timur

Heril Faidi, Sri Handini

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dr. Soetomo
Jalan Semolowaru no 84 Surabaya, Indonesia
Email: pmb@unitomo.ac.id, phone: 0315925970

Abstrak Dalam era kompetisi sekarang ini, kinerja karyawan adalah faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai kinerja yang baik, karena dengan memiliki karyawan yang berkinerja baik akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan karyawan PT. Arina Parama Jaya Divisi Sales pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh (sensus) sehingga sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Arina Parama Jaya Divisi Sales yang berjumlah 55 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik, stres kerja, dan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Arina Parama Jaya Divisi Sales. Gaya Kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT.Arina Parama Jaya Divisi Sales.

Kata kunci: konflik, stres kerja, gaya kepemimpinan, kinerja karyawan

Abstract *In the competition now, employee performance is an important in achieving its objectives. Company each company always expect employees have a good record, because by having employees who perform as well to give his. optimal for the company in addition, by having employees who perform as well the company. company can improve performance the population research is all employees of PT.Arina parama jaya division sales the sample collection using a technique that census sample saturated, sample of the research is all employees of PT..Arina parama jaya division sales were the, 55 People. Engineering analysis of data using multiple, linear regression the multiple, determination the, f and the t. research findings indicate that, conflict , job stress and the styles of leadership in partial influence pt. employee performance Arina parama jaya. sales division The style of leadership in partial influences*

Keywords: *conflict , job stress , style leadership , employee performance*

PENGANTAR

Dalam era kompetisi sekarang ini, kinerja karyawan adalah faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan, Sedarmayanti (2011:65) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain sikap mental, pendidikan, ketrampilan, kepemimpinan, tingkat penghasilan, kepan, komunikasi, sarana prasarana dan kesempatan berprestasi. Setiap organisasi dituntut mampu berkompetisi agar dapat tetap bertahan dalam persaingan global. Strategi untuk selalu dapat berkompetisi adalah dengan cara memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya manusia yang dimiliki (Sudarmanto 2017:11).

Akan tetapi masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Apabila sumber daya manusia dalam perusahaan dapat berjalan efektif maka perusahaan pun tetap berjalan efektif, dengan kata lain kelangsungan hidup perusahaan tergantung dari

kinerja karyawan. Maka selaras dengan yang dikemukakan Handoko (2011:57) bahwa sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi.

Sedarmayanti (2011:65) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain sikap mental, pendidikan, ketrampilan, kepemimpinan, tingkat penghasilan, kedisiplinan, komunikasi, sarana prasarana dan kesempatan berprestasi.

Setiap organisasi dituntut mampu berkompetisi agar dapat tetap bertahan dalam persaingan global. Strategi untuk selalu dapat berkompetisi adalah dengan cara memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya manusia yang dimiliki.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah konflik, Konflik kerja muncul karena komunikasi sesama karyawan yang tidak berjalan dengan lancar sehingga seringkali menimbulkan kesalahpahaman. Terkadang berkomunikasi dengan nada bicara yang berbeda atau sedikit bernada tinggi dapat diartikan lain oleh orang lain, sehingga muncullah kesalahpahaman tersebut. Rasa iri hati dan tidak suka antar karyawan menjadi masalah yang belum mendapatkan perhatian khusus oleh manajemen dealer, sementara hal tersebut justru yang mendasari terjadinya konflik.

Konflik menurut Slocum and Hellriegel (2007:248) *Conflict refers to a process in which one party (person or group) perceives that its interests are being opposed or negatively affected by another party.*

Konflik mengacu pada satu proses dimana satu pihak (orang atau kelompok) merasakan tujuannya sedang ditentang atau secara negatif dipengaruhi oleh pihak lain.

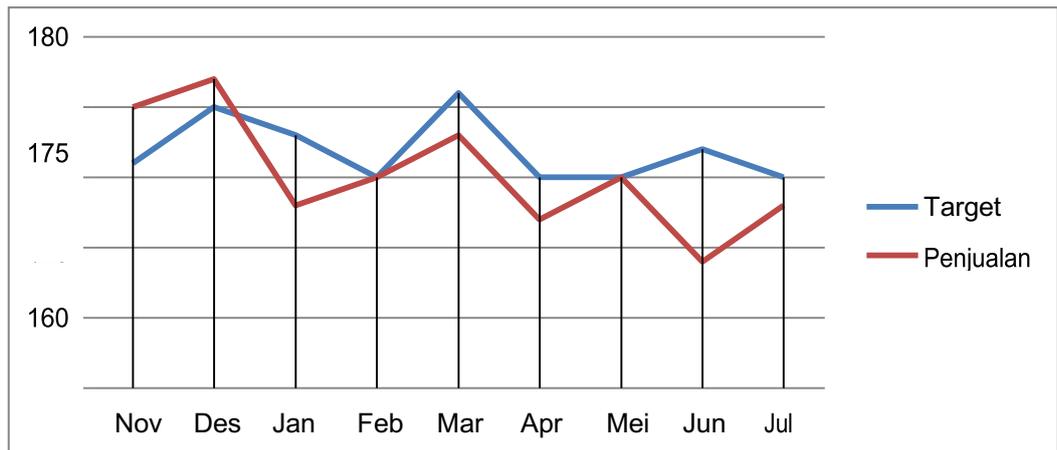
Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja dalam hal ini setiap karyawan di PT.Arina Parama Jaya Divisi Sales memiliki tanggung jawab dan beban kerja yang berbeda-beda tergantung dari grade sales masing masing.

Tabel 1.1
Tabel Target Penjualan Sales

Grade	Target
C1 (Counter Sales Level 1)	3
C2 (Counter Sales Level 2)	7
C3 (Counter Sales Level 3)	10
S1 (Sales Executive Level 1)	3
S2 (Sales Executive Level 2)	5
S4 (Sales Executive Level 3)	9

Sumber : PT. ArinaParama Jaya (2019)

Dari tabel 1.1. di atas menunjukkan bahwa sales memiliki target yang berbeda disetiap levelnya, target yang tertera di dalam tabel di atas harus tercapai setiap bulannya untuk dapat mempertahankan tingkatan level yang sudah dimiliki oleh masing masing sales, jika dalam 3 bulan sales yang bersangkutan tidak dapat mencapai target sesuai dengan levelnya, maka level yang mereka miliki akan mengalami penurunan, dari target yang sudah ditentukan di atas, Berikut adalah grafik penjualan kendaraan yang dilakukan pada bulan November 2018 – Juli 2019



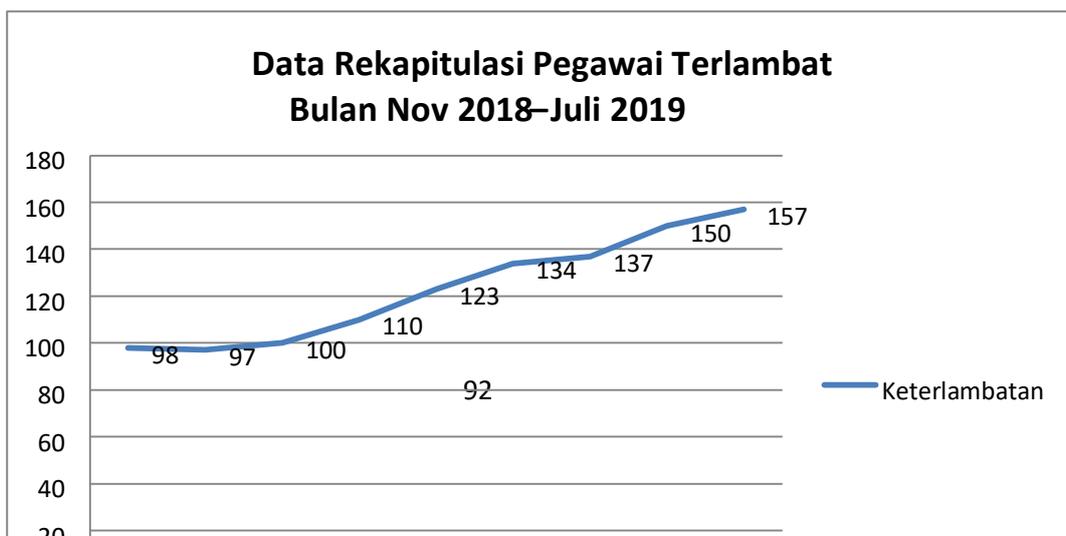
Gambar 1.1
Grafik Penjualan Bulan November 2018 – Juli 2019

Di
 terdapat gap antara target penjualan yang di lakukan oleh karyawan PT. Arina Paramajaya divisi sales hal ini juga yang jadi pemicu timbulnya stress kerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan, Gaya kepemimpinan yang tidak adil dan banyak memberikan tekanan secara terus menerus dapat juga membuat semangat kerja karyawan bisa menurun dalam setiap perusahaan memiliki pemimpin-pemimpin yang memiliki gaya yang berbeda-beda dalam memimpin perusahaan, gaya kepemimpinanlah yang berperan aktif pada keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai aktivitas-aktivitas terutama terlihat dari kinerja karyawannya

Menurut Menurut Hasibuan (2014:56) salah satu faktor yang memengaruhi kinerja individu adalah gaya kepemimpinan, di PT Arina Paramajaya salah satu cara pimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan insentiv dari setiap penjualan kendaraan dan *reward* tambahan ketika tercapai target penjualan sales selama satu semester

Akantetapi meskipun sudah memberikan insentiv semangat kerja karwanan di PT. Arina Parama jaya Divisi Sales masih terlihat menurun, terbukti dari gambar grafik rekapitulasi pegawai terlambat dibawah.



Gambar 1.2
Data Rekapitulasi Pegawai Terlambat Bulan november 2018 – juli 2019

Pada gambar diatas menunjukkan bahwa pasti ada karyawan yang terlambat pada setiap bulan dan angkanya semakin meningkat setiap bulanya hal ini juga menjadi indikasi bahwa ada masalah pada kinerja karyawan di PT.ARINA PARAMA JAYA DIVISI SALES.

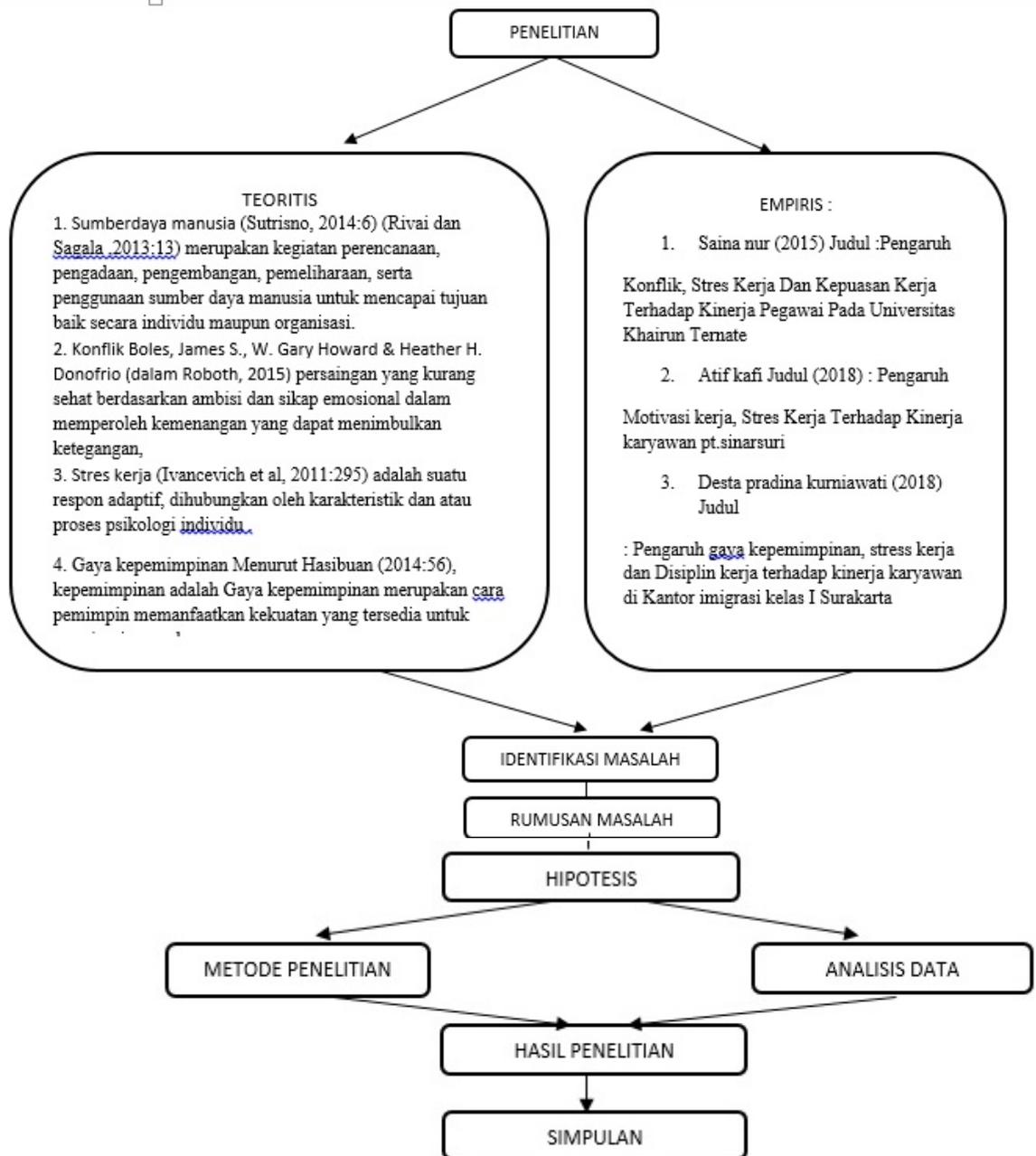
Berdasarkan latar belakang, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH KONFLIK, STRES KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.ARINA PARAMA JAYA DIVISI SALES DI GRESIK JAWA TIMUR”**

Rumusan Masalah

1. Apakah Konflik Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai PT. Arina Parama Jaya Divisi Sales?
2. Apakah Konflik, Stres Kerja Dan Gaya Kepemimpinan secara (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai PT. Arina Parama Jaya Divisi Sales?
3. Variabel manakah diantara konflik, stres kerja dan gaya kepemimpinan yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja Pegawai PT. Arina Parama Jaya Divisi Sales?

Metode Penelitian

Penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan menitik beratkan pada pengujian hipotesis dalam menghasilkan suatu simpulan. Penelitian kuantitatif menurut sugiyono (2017:86) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, Teknik pengumpulan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian.



Variabel Penelitian	Definisi	Indikator
Konflik (X1)	Konflik kerja menurut Boles, James S., W. Gary Howard & Heather H. Donofrio (dalam Roboth, 2015) muncul karena banyaknya tuntutan tugas, kurangnya kebersamaan keluarga, sibuk dengan pekerjaan, konflik komitmen dan tanggung	a. Tekanan kerja

	jawab terhadap keluarga & pekerjaan.	
		b. Banyaknya tuntutan tugas.
		c. Kurangnya kebersamaan keluarga.
		d. Sibuk dengan pekerjaan,
		e. Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaan

Uji Validitas dan Reabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini dikatakan valid apabila korelasinya signifikan ($p\text{-value} < 0.05$) atau ada korelasi antara item dengan total skor-nya. Jika korelasi antara item dengan total skor mempunyai nilai signifikan < 0.05 , maka menunjukkan indikator tersebut valid untuk mengukur konstruk yang dimaksud dan suatu item dikatakan tidak valid jika signifikan > 0.05 atau tidak terdapat korelasi yang signifikan antara item pertanyaan dengan skor total seluruh item pertanyaan.

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah pengujian untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reabilitas dalam peneliti ini dilakukan dengan cara pengukuran sekali saja. Dimana pengukurannya hanya dilakukan sekali dan kemudian hasilnya akan dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Instrumen penelitian dapat dikatakan konsisten jika instrumen terbukti reliabel yaitu jika indikator nilai cronbach alpha > 0.6 (Imam Gozali, 2013:12).

Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2016:105).

Dasar pengambilan keputusannya adalah :

- Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Multikolinearitas dapat dilihat dan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Menurut Ghozali (2016:105) *tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya, sehingga nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF=1/tolerance$).

Ghozali (2016:105) mengatakan bahwa nilai cut off yang digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah:

- 1) Jika nilai *tolerance* < 0,10 dan VIF > 10, maka terdapat korelasi yang terlalu besar di antara salah satu variabel bebas dengan variabel-variabel bebas yang lain (terjadi multikolinearitas)
- 2) jika nilai *tolerance* > 0,10 dan vif < 10, maka tidak terjadi multikolerensi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot. Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:105).

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang tidak diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-*studentized*. Dengan menggunakan dasar analisis sebagai berikut:

- (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas,
- (2) jika tidak ada yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016: 105).

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis menggunakan uji regresi berganda. Dalam analisis regresi, dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui. Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan, dimana dalam model tersebut ada satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen (Ghozali, 2016:105). Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

Persamaan garis regresi linier berganda dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja

X1 = Konflik

X3 = Stres

X2 = Gaya kepemimpinan

b1 = Koefisien regresi dari X1

b2 = Koefisien regresi dari X2

b_3 = Koefisien regresi dari X_3
 a = Nilai konstanta
 e = Error

Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, untuk menguji hipotesis menggunakan pengujian koefisien $b_1, b_2,$ dan b_3 yang mana prosesnya menggunakan proses regresi sebagai berikut:

a. Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Analisis koefisien determinasi berganda merupakan alat ukur untuk melihat kadar keterikatan antara variabel bebas dan terikat secara simultan. Analisis koefisien determinasi berganda menunjukkan persentase hubungan dari variasi turun naiknya variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara konflik, stress kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengujian pengaruh parsial

Untuk menguji pengaruh parsial antara konflik, stres kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menggunakan Uji t. Pengujian dengan Uji t menurut Sunyoto (2015:152) dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel.

Langkah-langkah Uji t dalam penelitian ini adalah:

a. Menentukan H_0 dan H_a

$H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$ artinya secara parsial tidak ada pengaruh antara konflik, stres kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

$H_a : b_1, b_2, b_3 \neq 0$ artinya secara parsial ada pengaruh antara konflik, stres kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

• Kriteria pengujian:

- 1) Jika t hitung \leq t tabel, maka H_0 diterima
- 2) Jika t hitung \geq t tabel, maka H_0 ditolak

c. Pengujian pengaruh simultan

Untuk menguji pengaruh simultan antara konflik, stres kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menggunakan uji F. Pengujian dengan uji F menurut Sunyoto (2015:102) dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Langkah-langkah uji F dalam penelitian ini adalah:

• Menentukan H_0 dan H_a

$H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$ artinya secara simultan tidak ada pengaruh antara konflik, stres kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

$H_a : b_1, b_2, b_3 \neq 0$ artinya secara simultan ada pengaruh antara konflik, stres kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

• Menentukan nilai F tabel dengan *level of significance* (α) = 5%

$$F \text{ tabel} = F_{\alpha(k, n - k - 1)}$$

Keterangan:

- α = Tingkat signifikansi 5% (0,05)
 n = Jumlah sampel
 k = Variabel bebas

• Kriteria pengujian:

- 1) Jika F hitung \leq F tabel, maka H_0 diterima
- 2) Jika F hitung \geq F tabel, maka H_0 ditolak

Pembahasan

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

1. Deskriptif Variabel konflik (X_1)

Variabel konflik (X_1) dalam penelitian ini dijabarkan dalam 5 indikator yang diukur dengan skala likert dengan skor 1 sampai 5. Adapun jawaban responden terhadap masing-masing indikator variabel konflik (X_1) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Deskriptif Variabel konflik (X₁)

NO	STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%	HASIL
X1.1	1	2%	6	11%	10	18%	30	55%	8	15%	SETUJU
X1.2	2	4%	2	4%	17	31%	27	53%	5	9%	SETUJU
X1.3	2	4%	3	5%	26	47%	19	35%	5	9%	SETUJU
X1.4	0	0%	3	5%	16	29%	34	62%	2	4%	SETUJU
X1.5	0	0%	0	0%	28	51%	24	44%	3	5%	SETUJU

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui jawaban responden pada masing-masing indikator Konflik (X₁) sebagai berikut:

- a. Jawaban responden terhadap pernyataan “Saya merasakan tekanan kerja yang di berikan terlalu berat.” dapat diketahui bahwa 1 orang atau 2% menjawab sangat tidak setuju, 6 orang atau 11% menjawab tidak setuju, 10 orang atau 18% menjawab netral, 30 orang atau 55% menjawab setuju, dan 8 orang atau 15% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 48 orang atau 88% menjawab setuju.
- b. Jawaban responden terhadap pernyataan “Saya merasakan banyak sekali tuntutan tugas yang saya terima.” dapat diketahui bahwa 2 orang atau 4% menjawab sangat tidak setuju, 3 orang atau 4% menjawab tidak setuju, 17 orang atau 31% menjawab netral, 27 orang atau 53% menjawab setuju, dan 5 orang atau 9% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 49 orang atau 93% menjawab setuju.
- c. Jawaban responden terhadap pernyataan “Saya merasakan kurangnya kebersamaan keluargaan dalam organisasi ini.” dapat diketahui bahwa 2 orang atau 4% menjawab sangat tidak setuju, 3 orang atau 5% menjawab tidak setuju, 26 orang atau 47% menjawab netral, 19 orang atau 35% menjawab setuju, dan 5 orang atau 9% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 50 orang atau 91% menjawab setuju.
- d. Jawaban responden terhadap pernyataan “Saya merasakan semua individu terlalu sibuk dengan pekerjaan masing-masing.” 3 orang atau 5% menjawab tidak setuju, 16 orang atau 29% menjawab netral, 34 orang atau 62% menjawab setuju, dan 2 orang atau 4% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 52 orang atau 95% menjawab setuju.
- e. Jawaban responden terhadap pernyataan “Saya merasakan ada perbedaan komitmet dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.” 28 orang atau 51% menjawab netral, 24 orang atau 44% menjawab setuju, dan 3 orang atau 5% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 55 orang atau 100% menjawab setuju.

Tabel 4.4
Deskriptif Variabel Stres Kerja (X₂)

NO	STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%	HASIL
X2.1	0	0%	3	5%	15	27%	33	60%	4	7%	SETUJU
X2.2	0	0%	3	5%	24	44%	27	49%	1	2%	SETUJU
X2.3	0	0%	0	0%	19	35%	30	55%	6	11%	SETUJU

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui jawaban responden pada masing-masing indikator Stres kerja (X₂) sebagai berikut:

- a. Jawaban responden terhadap pernyataan "Saya memiliki banyak tanggung jawab dalam pekerjaan saya." 3 orang atau 5% menjawab tidak setuju, 15 orang atau 27% menjawab netral, 33 orang atau 60% menjawab setuju, dan 4 orang atau 7% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 52 orang atau 94% menjawab setuju.
- b. Jawaban responden terhadap pernyataan "Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi." dapat diketahui bahwa 3 orang atau 5% menjawab tidak setuju, 24 orang atau 44% menjawab netral, 27 orang atau 49% menjawab setuju, dan 1 orang atau 2% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 52 orang atau 95% menjawab setuju.
- c. Jawaban responden terhadap pernyataan "Peran yang saya terima di perusahaan ini sering bertentangan satu sama lain." dapat diketahui bahwa 19 orang atau 35% menjawab netral, 30 orang atau 55% menjawab setuju, dan 6 orang atau 11% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 55 orang atau 100% menjawab setuju.

Tabel 4.5
Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan (X₃)

NO	STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%	HASIL
X3.1	0	0%	1	2%	6	11%	40	73%	8	15%	SETUJU
X3.2	0	0%	1	2%	26	47%	28	51%	0	0%	SETUJU
X3.3	0	0%	1	2%	10	18%	30	55%	14	25%	SETUJU

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui jawaban responden pada masing-masing indikator Gaya Kepemimpinan (X₃) sebagai berikut:

- a. Jawaban responden terhadap pernyataan "Pemimpin selalu mengambil keputusan hanya dari diri sendiri, tanpa menerima saran dan ide terlebih dahulu." 1 orang atau 2% menjawab tidak setuju, 6 orang atau 11% menjawab netral, 40 orang atau 73% menjawab setuju, dan 8 orang atau 15% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 54 orang atau 99% menjawab setuju.

- b. Jawaban responden terhadap pernyataan “Pimpinan mengharuskan kita selalu berpartisipasi dalam setiap bidang pekerjaan.” dapat diketahui bahwa 1 orang atau 2% menjawab tidak setuju, 26 orang atau 47% menjawab netral, 28 orang atau 51%. Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 54 orang atau 98% menjawab setuju.
- c. Jawaban responden terhadap pernyataan “Pimpinan selalu menjelaskan secara lengkap setiap pekerjaan yang harus di lakukan karyawan.” dapat diketahui bahwa 1 orang atau 2% menjawab tidak setuju, 10 orang atau 18% menjawab netral, 30 orang atau 55% menjawab setuju, dan 14 orang atau 25% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 54 orang atau 98% menjawab setuju.

Tabel 4.6
Deskriptif Variabel Kinerja (Y)

NO	STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%	HASIL
Y.1	0	0%	1	2%	25	45%	26	47%	3	5%	SETUJU
Y.2	0	0%	1	2%	17	31%	34	62%	3	5%	SETUJU
Y.3	0	0%	1	2%	13	24%	37	67%	4	7%	SETUJU
Y.4	0	0%	3	5%	18	33%	28	51%	6	11%	SETUJU

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui jawaban responden pada masing-masing indikator Kinerja (Y) sebagai berikut:

- a. Jawaban responden terhadap pernyataan “Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.” dapat diketahui bahwa 1 orang atau 2% menjawab tidak setuju, 25 orang atau 45% menjawab netral, 26 orang atau 47% menjawab setuju, dan 3 orang atau 5% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 54 orang atau 98% menjawab setuju.
- b. Jawaban responden terhadap pernyataan “Pegawai selalu menghasilkan pekerjaan dengan jumlah yang banyak.” dapat diketahui bahwa 1 orang atau 2% menjawab tidak setuju, 17 orang atau 31% menjawab netral, 34 orang atau 62% menjawab setuju, dan 3 orang atau 5% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 54 orang atau 98% menjawab setuju.
- c. Jawaban responden terhadap pernyataan “Pegawai selalu melakukan pekerjaan dengan efektif.” dapat diketahui bahwa 1 orang atau 2% menjawab tidak setuju, 13 orang atau 24% menjawab netral, 37 orang atau 67% menjawab setuju, dan 4 orang atau 7% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 54 orang atau 98% menjawab setuju.
- d. Jawaban responden terhadap pernyataan “Pegawai selalu memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan sendiri.” dapat diketahui bahwa 3 orang atau 5% menjawab tidak setuju, 18 orang atau 33% menjawab netral, 28 orang atau 51% menjawab setuju, dan 6 orang atau 11% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui

jawaban sebagian besar responden yaitu 52 orang atau 95% menjawab setuju.

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Sunyoto (2015:146) menyatakan bahwa butir kuesioner dikatakan valid jika kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menentukan valid tidaknya kuesioner dapat dilakukan dengan melakukan perbandingan antara *Correlated Item – Total Correlation* (hasil pengolahan data dengan program SPSS) dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$. Dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Kriteria pengujian validitas pada penelitian ini adalah:

- a. Jika *correlated item – total correlation* > r tabel, maka dikatakan butir kuesioner valid.
- b. Jika *correlated item – total correlation* < r tabel, maka dikatakan butir kuesioner tidak valid.

r tabel dalam penelitian ini adalah:

$$r \text{ tabel} = r(\alpha; n-2)$$

$$r \text{ tabel} = r(0,05; 55-2)$$

$$r \text{ tabel} = r(0,05; 53) = \mathbf{0.266}$$

Tabel 4.7
Uji Validitas

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	14.18	5.226	.723	.753
x1.2	14.27	5.832	.621	.786
x1.3	14.47	5.809	.603	.792
x1.4	14.24	6.665	.605	.793
x1.5	14.33	6.928	.574	.803
<hr/>				
x2.1	7.24	1.073	.570	.493
x2.2	7.45	1.290	.468	.631
x2.3	7.16	1.288	.464	.635
<hr/>				
x3.1	7.53	.958	.590	.311
x3.2	8.04	1.221	.373	.607
x3.3	7.49	.921	.376	.643
<hr/>				
y.1	11.18	1.818	.508	.457
y.2	11.04	2.147	.329	.589
y.3	10.95	2.053	.403	.539
y.4	11.07	1.809	.356	.584

Sumber : Lampiran 3

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa semua pernyataan yang ada pada variabel konflik (X_1), stress kerja (X_2), gaya kepemimpinan (X_3), dan kinerja karyawan (Y) adalah valid karena semua variabel mempunyai nilai *correlated item – total correlation* lebih besar dari r tabel yaitu 0,266

2. Uji Reliabilitas

Sunyoto (2015:146) Menyatakan. Kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika *alpha cronbach* > 0,6. Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS 25 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas

Reliability Statistics X1	
Cronbach's Alpha	
.822	RELIABEL

Reliability Statistics X2	
.685	RELIABEL

Reliability Statistics X3	
.625	RELIABEL

Reliability Statistics y	
.614	RELIABEL

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 25 dapat diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbach* variabel konflik (X_1), stres kerja (X_2), gaya kepemimpinan (X_3), dan kinerja karyawan (Y) lebih besar dari 0,6 sehingga jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan / reliabel.

Uji Asumsi Klasik

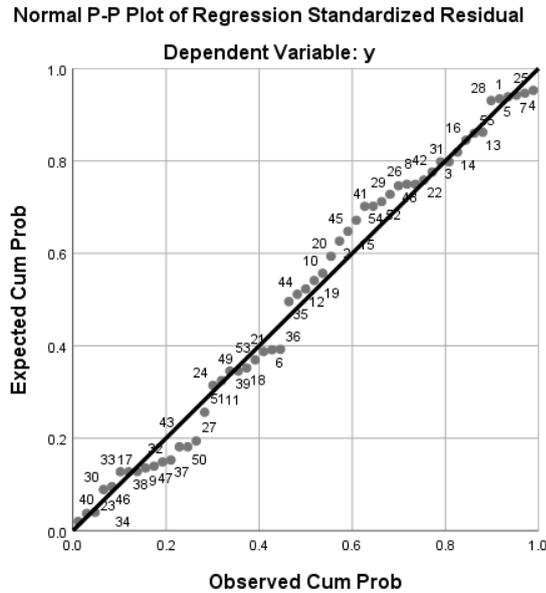
1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali (2016:105). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram.

Dasar pengambilan keputusan menurut Ghozali (2016:105) adalah:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi Normalitas.

Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:



Sumber : Lampiran 4

Gambar 4.1
Uji Normalitas

Dari grafik *normal probability plot* titik-titik menyebar berimpit di sekitar diagonal, hal ini menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Menurut Ghozali (2016:105) *tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya, sehingga nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF=1/tolerance$).

Ghozali (2016:105) mengatakan bahwa nilai cut off yang digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah:

- 1) Jika nilai *tolerance* < 0,10 dan VIF > 10, maka terdapat korelasi yang terlalu besar di antara salah satu variabel bebas dengan variabel-variabel bebas yang lain (terjadi multikolinearitas)
- 2) jika nilai *tolerance* > 0,10 dan vif < 10, maka tidak terjadi multikolerensi.

Dari hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS 25 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9
Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

1	(Constant)	.329	.350		.940	.352		
	x1	.176	.068	.243	2.595	.012	.779	1.283
	x2	.199	.078	.233	2.568	.013	.830	1.205
	x3	.520	.087	.553	5.983	.000	.799	1.251

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan table diatas dari hasil pengolahan data menggunakan program SPSS 25 menghasilkan nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10,00 untuk semua variable dan dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model penelitian ini.

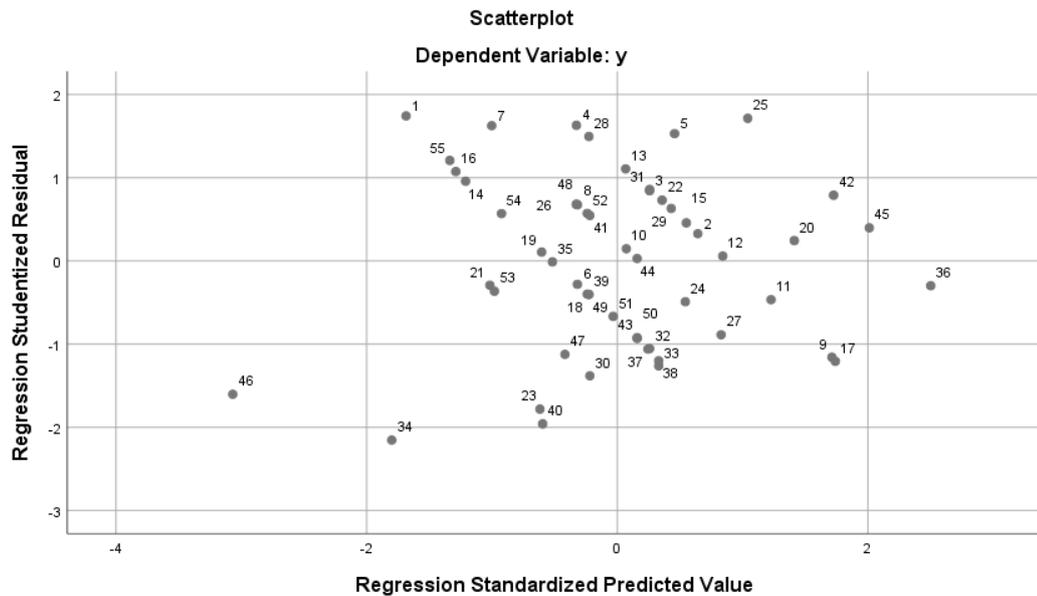
c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot. Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:105).

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang tidak diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized*. Dengan menggunakan dasar analisis sebagai berikut:

- (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas,
- (2) jika tidak ada yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016: 105).

Dari hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS 25 diperoleh hasil sebagai berikut:



Sumber : Lampiran 4

Gambar 4.2 **Uji Heteroskedastisitas**

Dari gambar diatas diketahui bahwa titik-titik data tersebar di daerah antara 0 – Y dan titik tidak membentuk pola tertentu , maka model regresi yang terbentuk diidentifikasi tidak terjadi heteroskedastisitas, maka persamaan regresi linier berganda yang diperoleh dapat digunakan untuk penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pada penelitian ini analisis regresi linier berganda digunakan untuk menunjukkan arah hubungan antara variabel konflik (X_1), stres kerja (X_2), dan kinerja karyawan (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini yang didapat dari hasil pengolahan data dengan program SPSS 25 adalah:

Tabel 4.10
Persamaan Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.329	.350		.940	.352
	x1	.176	.068	.243	2.595	.012
	x2	.199	.078	.233	2.568	.013
	x3	.520	.087	.553	5.983	.000

Sumber : Lampiran 5

Dari tabel di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,329 + 0,176 X_1 + 0,199 X_2 + 0,520 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai a sebesar 0,329 yang menunjukkan nilai konstanta. Artinya jika variabel bebas Konflik (X_1), Stres kerja (X_2), dan Gaya kepemimpinan (X_3) sama dengan nol, maka kinerja karyawan (Y) akan sebesar 0,329 satuan.
2. Nilai b_1 sebesar 0,176 yang menunjukkan nilai koefisien Konflik (X_1). Artinya konflik (X_1) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkatkan sebesar 0,176 satuan dengan asumsi besarnya variabel bebas Stres kerja (X_2) dan Gaya kepemimpinan (X_3) konstan.
3. Nilai b_2 sebesar 0,199 yang menunjukkan nilai koefisien stres kerja (X_2). Artinya jika stres kerja (X_2) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkatkan sebesar 0,199 satuan dengan asumsi besarnya variabel bebas konflik (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_3) konstan.
4. Nilai b_3 sebesar 0,520 yang menunjukkan nilai koefisien gaya kepemimpinan (X_3). Artinya jika gaya kepemimpinan (X_3) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkatkan sebesar 0,520 satuan dengan asumsi besarnya variabel bebas konflik (X_1) dan stres kerja (X_2) konstan.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi berganda menunjukkan persentase hubungan dari variasi turun naiknya variabel konflik (X_1), stres kerja (X_2), dan gaya kepemimpinan (X_3) yang mempengaruhi variabel terikat kinerja karyawan (Y). Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 25 didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.11
Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808 ^a	.652	.632	.26639

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa besarnya R Square (R²) adalah sebesar 0,652, atau 65,2%. Hal ini menunjukkan bahwa 65,2% variasi naik turunnya kinerja karyawan (Y) dapat dipengaruhi oleh variasi naik turunnya konflik (X₁), stres kerja (X₂), dan gaya kepemimpinan (X₃) sedangkan sisanya sebesar 34,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Pengujian Pengaruh Parsial dengan Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh parsial antara konflik (X₁), stres kerja (X₂), dan gaya kepemimpinan (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y). Langkah-langkah uji t dalam penelitian ini adalah:

1. Menentukan kriteria pengujian
 - a. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka kualitas konflik (X₁), stres kerja (X₂), dan gaya kepemimpinan (X₃) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)
 - b. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka konflik (X₁), stres kerja (X₂), dan gaya kepemimpinan (X₃) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)
2. Menentukan nilai t tabel dengan *level of significance* (α) = 5%
 $t_{tabel} = t_{\alpha(n-k-1)}$
 Keterangan:
 α = *level of significance* 5% (0,05)
 k = Variabel bebas
 n = Jumlah sampel
 $t_{tabel} = t_{0,05(55-3-1)}$
 $t_{tabel} = t_{0,05(51)} = 2,008$
3. t hitung yang didapat dari pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 25 adalah:

Tabel 4.12
Uji Parsial Dengan Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.329	.350		.940	.352
	x1	.176	.068	.243	2.595	.012
	x2	.199	.078	.233	2.568	.013
	x3	.520	.087	.553	5.983	.000

Sumber : Lampiran 5

4. Hasil

- a. Uji parsial antara variabel bebas konflik (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa t hitung $>$ t tabel yaitu sebesar $2,595 > 2,008$ maka konflik (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

- b. Uji parsial antara variabel bebas stres kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa t hitung $>$ t tabel yaitu sebesar $2,568 > 2,008$ maka stres kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

- c. Uji parsial antara variabel bebas gaya kepemimpinan (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa t hitung $>$ t tabel yaitu sebesar $5,983 > 2,008$ maka gaya kepemimpinan (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengujian Pengaruh Simultan

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji F pada penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh simultan antara konflik (X_1), stres kerja (X_2), dan gaya kepemimpinan (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Langkah-langkah uji F dalam penelitian ini adalah:

- a. Menentukan hipotesis penelitian

H_0 : $b_1, b_2, b_3 = 0$ artinya secara simultan tidak ada pengaruh antara konflik, stres kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

H_a : $b_1, b_2, b_3 \neq 0$ artinya secara simultan ada pengaruh antara konflik, stres kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

- b. Kriteria pengujian:

1) Jika F hitung $\geq F$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

2) Jika F hitung $\leq F$ tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

- c. Menentukan nilai F tabel dengan *level of significance* (α) = 5%

$$F \text{ tabel} = F_{\alpha(k, n - k - 1)}$$

Keterangan:

α = *level of significance* 5% (0,05)

n = Jumlah sampel

k = Variabel bebas

$$F \text{ tabel} = F_{0,05(3,55-3-1)}$$

$$F \text{ tabel} = F_{0,05(3,51)}$$

$$F \text{ tabel} = 2,790$$

- d. F hitung yang didapat dari pengolahan data sebesar 31,863

Tabel 4.13

Uji Pengaruh Simultan dengan Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.783	3	2.261	31.863	.000 ^b
	Residual	3.619	51	.071		
	Total	10.402	54			

Sumber : Lampiran 5

e. Hasil

Nilai F hitung $>$ F tabel yaitu $31,863 > 2,790$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya konflik (X_1), stres kerja (X_2), dan gaya kepemimpinan (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh Parsial

Hipotesis pertama yang menyatakan "Diduga adanya pengaruh secara parsial Konflik, Stres Kerja Dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai PT. Arina Parama Jaya Divisi Sales" terbukti kebenarannya. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung semua variabel bebas lebih besar dari t tabel.

Variabel konflik (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) karena mempunyai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2,595 > 2,008$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena jika dalam sebuah perusahaan konflik terjadi maka akan mengganggu dari kinerja karyawan itu sendiri dan di perusahaan.

Hasil penelitian juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saina nur (2015) dengan hasil penelitian bahwa konflik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat konflik yang terjadi, maka akan semakin tinggi pula pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Variabel Stres (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) karena mempunyai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2,568 > 2,008$. Hasil penelitian ini bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena jika karyawan mengalami stres maka hasil dari pekerjaan yang dilakukan tidak akan maksimal.

Stres akan selalu mengikuti seseorang dalam menjalani aktivitas sehari-hari. Dari perspektif orang biasa, stres merupakan sesuatu yang tidak menyenangkan atau dapat menggangukannya, Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Atif kafi (2018) yang membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Variabel Gaya kepemimpinan (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) karena mempunyai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $5,983 > 2,008$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seorang karyawan pada dasarnya akan merasa nyaman dalam bekerja jika pimpinan bisa mengayomi dan memberikan arahan yang jelas dan tepat didalam lingkungan kerja.

Menurut Hasibuan (2014:56), terdapat tiga macam gaya kepemimpinan

1). Kepemimpinan Otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

2) Kepemimpinan Partisipasi adalah apabila dalam kepemimpinan-nya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

3) Kepemimpinan Delegasi apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenangnya kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan

mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan, Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Desta pradina kurniawati (2018) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.3.2 Pengaruh Simultan

Hipotesis kedua yang menyatakan “Diduga adanya pengaruh secara simultan Konflik, Stres Kerja Dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai PT. Arina Parama Jaya Divisi Sales” terbukti kebenarannya. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F yang menunjukkan nilai F hitung $> F$ tabel yaitu $31,863 > 2,790$.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Arina Parama Jaya Divisi Sales dipengaruhi oleh konflik di lingkungan kerja, stres kerja karyawan dalam bekerja, gaya kepemimpinan yang dirasakan oleh karyawan, untuk itu konflik, stres kerja, dan gaya kepemimpinan sebaiknya terus di perhatikan agar kinerja karyawan bisa meningkat.

Kinerja karyawan perlu ditingkatkan karena kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai kinerja yang baik, karena dengan memiliki karyawan yang berkinerja baik akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berkinerja baik perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Dengan kata lain, kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya. hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Desta pradina kurniawati (2018).

4.3.3 Pengaruh Dominan

Hipotesis ketiga yang menyatakan “Diduga Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja Pegawai PT. Arina Parama Jaya Divisi Sales” terbukti kebenarannya. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung gaya kepemimpinan (X_3) lebih besar dari t hitung variabel konflik (X_1) dan stres kerja (X_2) yaitu sebesar 5,983. Penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Arina Parama Jaya Divisi Sales sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan.

Gaya kepemimpinan menjadi faktor yang penting dalam suatu organisasi, tugas utama seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya tidak hanya terbatas pada kemampuannya dalam melaksanakan program-program saja, tetapi lebih dari itu yaitu pemimpin harus mampu melibatkan seluruh lapisan organisasinya, atau anggotanya untuk ikut berperan aktif sehingga mereka mampu memberikan kontribusi yang positif dalam usaha mencapai tujuan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. konflik, stres kerja dan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Arina Parama Jaya Divi Sales. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung semua variabel bebas lebih besar dari t tabel.

1) konflik (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan t hitung lebih besar dari t tabel yaitu.

2) Variabel Stres Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan t hitung lebih besar dari t tabel.

3) Variabel gaya kepemimpinan (X3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan t hitung lebih besar dari t tabel.

2. konflik, stres kerja, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Arina Parama Jaya Divisi Sales. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F yang menunjukkan nilai F hitung > F tabel.
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Arina Parama Jaya Divisi Sales. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung Gaya kepemimpinan (X3) lebih besar dari t hitung variabel konflik (X1) dan gaya kepemimpinan (X2).

Referensi

- Nur, S. (2013). Konflik, stres kerja dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA*, 1(3), 739–749. <https://doi.org/10.1109/SIU.2009.5136498>
- Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Atif kafi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Motivasi kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja karyawan pt.sinarsuri*: Penerbit Alfabeta.
- Gaol, Jummy L. *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2014. Jakarta: Penerbit PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Kedelapan belas. Yogyakarta: Penerbit BPF.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Steers, Richard M, terjemahan Yamin, Magdalena, Pent, 1985, *Efektivitas Organisasi*, Erlangga, Jakarta
- Sopiah. 2010. *Perilaku Organisasional*. Edisi Satu. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Cetakan ke-13. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Buku Seru.
- Sutrisno, A. Fathoni, M.M Minarsih. 2016. *Journal Of Management*. Volume 2 No.2. Hal: 1-12.
- Yatipai T, Montolalu J, dan Kaparang S. G. 2015. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Hal 1-17.
- Indriyani, A. (2009). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit (Studi pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang), . *Jurnal Administrasi Bisnis*. Hal 1–123.
- Fernandez, Antonio, Eko Handoyo, M. S. (2011). Pembangunan Aplikasi Penyusunan Jadwal Kuliah Menggunakan Algoritma Semut. *Teknik Elektro Fakultas Teknik UNDIP*, 1–6. Retrieved from <http://eprints.undip.ac.id/25565/1/ML2F005515.pdf>

