

## **PENGARUH KONFLIK DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA Tbk DI SURABAYA**

Muhammad Choirul

[muhammadchoirul10@gmail.com](mailto:muhammadchoirul10@gmail.com)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dr. Soetomo Surabaya, Indonesia

### **ABSTRAK**

Konflik merupakan salah satu faktor yang menjadi penyebab kinerja seseorang menurun tapi di sisi lain konflik juga dapat memicu semangat seseorang untuk bekerja karena dengan timbulnya sebuah konflik seseorang bisa melakukan persaingan secara sehat dengan tujuan penyelesaian pekerjaan dengan cepat.

Selain Konflik salah satu factor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Gaya kepemimpinan karena bagaimana hasil pekerjaan seorang karyawan terkadang juga di lihat dari pemimpinnya, maka dari itu gaya kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Konflik dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan cara menggunakan kuesioner (angket) yang berupa pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden sebanyak 70 orang yang diambil secara acak dan semuanya bekerja di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Di Wilayah Surabaya terutama pada bagian operasional atau karyawan yang bekerja di took alfamart.

**Kata kunci** : Konflik, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

### **I. PENDAHULUAN**

Karyawan merupakan salah satu sumber daya manusia yang memiliki peran penting dalam pengembangan sebuah perusahaan atau organisasi. Karyawan dapat diartikan sebagai orang/individu yang memiliki tugas dan kewajiban memberikan suatu jasa kepada perusahaan baik yang bersifat tenaga maupun pemikiran yang dapat membangun perusahaan menjadi lebih besar. Semakin profesional sumber daya manusia yang pegang kendali maka visi misi serta tujuan perusahaan akan dapat tercapai secara efektif, efisien, dan produktif (Budiharjo, 2015:5). Dari sebuah jasa yang diberikan kepada perusahaan seorang karyawan akan diberikan hak oleh perusahaan dari hasil jasa yang sudah dikeluarkan yaitu berupa gaji atau upah dan juga bonus . hal ini bisa menjadi salah satu motivasi agar bisa menjadikan semangat agar kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Menurut Aguinis kinerja adalah tentang perilaku atau apa yang dilakukan oleh karyawan, bukan tentang apa yang diproduksi atau dihasilkan dari pekerjaan mereka (Hussein,2017:10). Jadi salah satu penilaian dari perusahaan kepada seorang karyawan adalah dilihat dari bagaimana kinerja seorang karyawan dan baik buruknya akan bisa dilihat dari hasil kerja yang sudah dilakukan oleh karyawan tersebut. Pengelolaan kinerja tidak sebatas alat untuk mengevaluasi kinerja karyawan tetapi strategi untuk menilai dan memotivasi peningkatan produktivitas kerja (Meithiana,2017:49) .

Konflik merupakan salah satu bagian dari kehidupan manusia yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan , karena setiap manusia memiliki sifat dan karakteristik yang berbeda beda . Konflik seharusnya bukan sesuatu yang harus dihindari tetapi harus diatasi atau diselesaikan bahkan memungkinkan konflik yang diatasi dapat melahirkan kerjasama. Namun justru

konflik ini menjadi salah satu penyebab kinerja seorang karyawan dalam perusahaan menurun. Penyebab konflik dalam sebuah perusahaan sangat bermacam-macam baik karena perbedaan pendapat oleh sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan dan juga karena sifat egois yang tinggi dan tidak mau mengalah memiliki rasa ingin menang sendiri.

Selain konflik salah satu penyebab menurunnya kinerja karyawan adalah Gaya kepemimpinan yang diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku organisasinya (Nawawi, 2003:113). Maju atau tidaknya suatu perusahaan salah satunya ditentukan oleh seorang pemimpin karena gaya kepemimpinan seseorang sangat berpengaruh pada proses kinerja karyawan. Jadi peran seorang pimpinan sangat penting bagi kemajuan perusahaan agar perusahaan bisa tetap berkembang dan semakin maju.

PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. merupakan suatu perusahaan di bidang Retail atau penjualan barang dagangan kebutuhan pokok dengan skala yang cukup besar dan sudah memiliki banyak cabang dan ribuan toko retail dengan merek dagang Alfamart yang sudah tersebar di seluruh Indonesia. Salah satu fokus dari penelitian ini adalah kepada karyawan bagian operasional atau yang bekerja langsung di toko-toko retail alfamart dan yang sering menjadi masalah adalah berkaitan dengan kinerja karyawan yang menurun dan salah satu penyebabnya dikarenakan sering terjadinya konflik dan adanya pengaruh gaya kepemimpinan yang berbeda dan berubah-ubah di setiap periodenya. Berdasarkan uraian tersebut di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui adanya pengaruh antara Konflik dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan judul **“PENGARUH KONFLIK DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA Tbk. DI SURABAYA”**.

## **II. KERANGKA TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

### **1. Sumber Daya Manusia**

Mondy dan Noe (2010:4) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia berfungsi sebagai pendayagunaan sumberdaya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Bersasarkan Definisi yang di kaatakan olehh Mondy dan Noe bahwa manusia merupakan unsur utama dalam suatu prooses pengembangan sutau perusahaan/organisasi agar dapat mencapai suatu target dan tujuan tertentu yang diinginkan oleh perusahaan/organisasi tersebut.

### **2. Kinerja Karyawan**

Menurut Siagian (2006:113) menjelaskan bahwa, kinerja merupakan suatu umpan balik mengenai berbagai suatu hal seperti kemampuan,keletihan, kekurangan, dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana pengembangan karier orang itu sendiri khususnya organisasii. Lebih lanjut di jelaskan bahwa kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang bisa dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi, dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

### **3. Konflik**

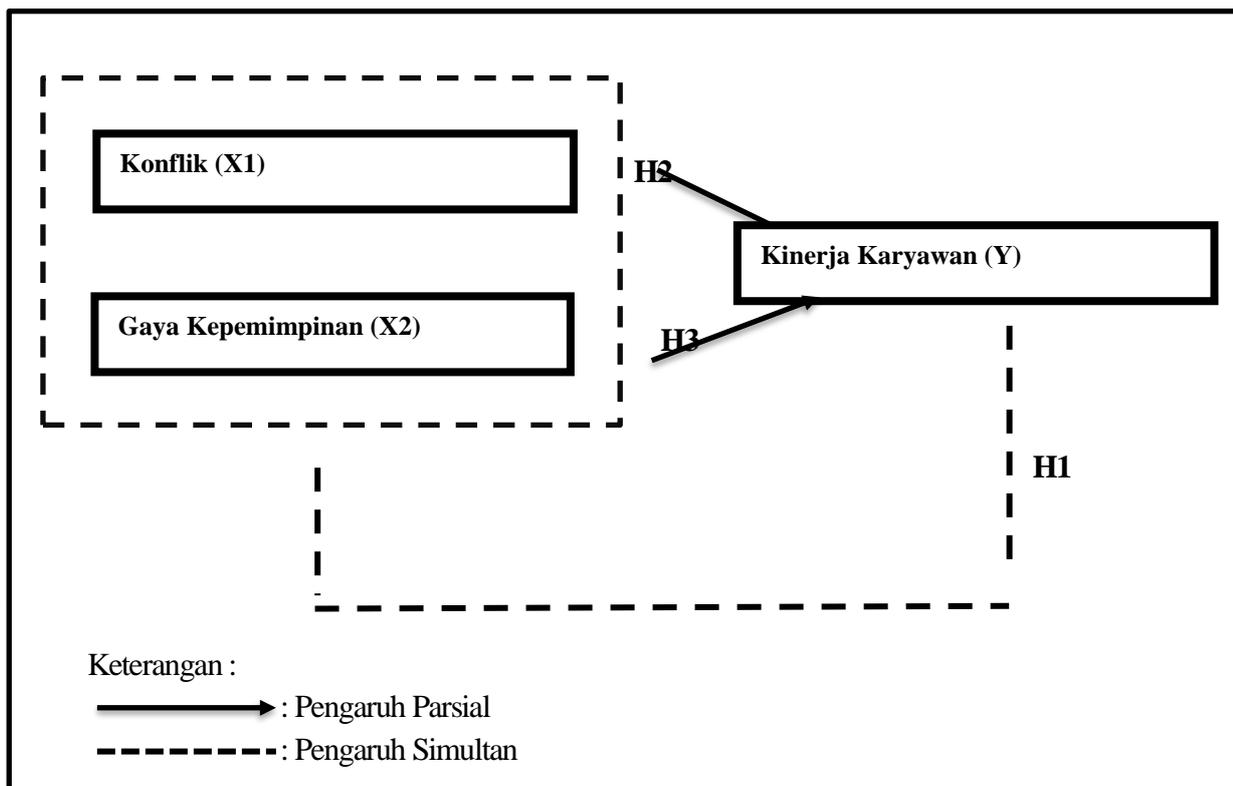
Menurut Handoko (2015:346) konflik ialah ketidaksesuaaian antara dua atau lebih anggota/orang atau kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber dayaa yang terbatas atau kegiatan kerja, karena

pada kenyataannya bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi.

#### 4. Gaya Kepemimpinan

Davis dan Newstrom (1995) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Sementara menurut Tjiptono (2007:37) mengartikan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.

Kerangka Konseptual :



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

- H1 : Diduga Konflik dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Di Surabaya
- H2 : Diduga Konflik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. di Surabaya
- H3 : Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. di Surabaya

#### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey atau penyebaran angket dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian ini dipilih karena ingin mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel bebas dan terikat.

**Tabel 1. Variabel, Definisi, dan Indikator**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>
Konflik	Menurut Handoko (2015:346) konflik ialah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota/orang atau kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan kerja, Karen padaa kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status,tujuan, nilai atau persepsi.	Menurut Fitriana (2013:192) , <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesalahan Komunikasi</li> <li>2. Perbedaan Tujuan</li> <li>3. Perbedaan Dalam Penilaian atau Persepsi</li> <li>4. Interdependensi Aktivitas Kerja</li> <li>5. Kesalaham Dalam Afeksi</li> </ol>
Gaya Kepemimpinan	Tjiptono (2007:37) mengemukakan bahwa gayaa kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.	Menurut Kartini Kartono (2004:34) <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sifat</li> <li>2. Kebiasaan</li> <li>3. Tempramen</li> <li>4. Watak</li> <li>5. Kepribadian</li> </ol>
Kineerja Karyawan	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikaan kepadanya (mangkunegara,2000)	Menurut robbins (2006) <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Ketepatan waktu</li> <li>4. Efektivitas</li> <li>5. Kemandirian</li> </ol>

Sumber Data : data diolah (2019)

Populasi dalam penelitian ini adalah dengan mengambil sampel dari karyawan yang bekerja di 9 toko Alfamart branch sidoarjo yang berada di wilayah Surabaya kecamatan sawahan dan tegalsari yang berjumlah berjumlah sebanyak 70 karyawan.

Sampel adalah merupakan bagian dari jumlah yang di miliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili dari populasi (Sugiyono 2008:81). Maka dalam penelitian ini penulis menggunakan Teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel apabila semua anggota poopulasi digunakan sebagai sampell.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data primer yaitu data yang diperoleh penulis melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada staf dan pramuniaga toko

alfamart sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini. Teknik Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara penyebaran Kuesioner atau angket.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen Penelitian
  - a. Uji Validitas

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	r tabel	Keterangan
Konflik (X1)	X1.1	0.500	0.235	Valid
	X1.2	0.659	0.235	Valid
	X1.3	0.670	0.235	Valid
	X1.4	0.690	0.235	Valid
	X1.5	0.657	0.235	Valid
	X1.6	0.431	0.235	Valid
	X1.7	0.603	0.235	Valid
	X1.8	0.743	0.235	Valid
	X1.9	0.684	0.235	Valid
	X1.10	0.395	0.235	Valid
	X1.11	0.571	0.235	Valid
	X1.12	0.334	0.235	Valid
	X1.13	0.551	0.235	Valid
Gaya Kepemimpinan (X2)	X2.1	0.729	0.235	Valid
	X2.2	0.715	0.235	Valid
	X2.3	0.627	0.235	Valid
	X2.4	0.702	0.235	Valid
	X2.5	0.805	0.235	Valid
	X2.6	0.792	0.235	Valid
	X2.7	0.361	0.235	Valid
	X2.8	0.587	0.235	Valid
	X2.9	0.704	0.235	Valid
	X2.10	0.738	0.235	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0.833	0.235	Valid
	Y2	0.757	0.235	Valid
	Y3	0.838	0.235	Valid
	Y4	0.766	0.235	Valid
	Y5	0.851	0.235	Valid
	Y6	0.831	0.235	Valid
	Y7	0.900	0.235	Valid
	Y8	0.832	0.235	Valid
	Y9	0.818	0.235	Valid
	Y10	0.675	0.235	Valid

Sumber : data diolah (2019)

Berdasarkan hasil pengujian validitas instrumen bahwa semua nilai korelasi lebih besar dari nilai  $r$  tabel sebesar 0,235. Dengan demikian butir-butir pertanyaan di variabel tersebut dinyatakan valid dan dapat dipergunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini.

b. Uji Realibilitas

**Tabel 3. Hasil Uji Realibilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Cut Off	Keterangan
Konflik (X1)	0.826	0.600	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X2)	0.858	0.600	Reliabel
Kinerja (Y)	0.941	0.600	Reliabel

Sumber : data diolah (2019)

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa nilai semua variabel mempunyai *Alpha Cronbach* yang lebih besar dari 0.600, sehingga variabel tersebut dinyatakan handal dan layak dipergunakan sebagai alat pengumpul data.

2. Analisis Regresi Berganda

**Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,089	,311		,285	,777
	KONFLIK	,314	,102	,243	3,078	,003
	GAYA KEPEMIMPINAN	,733	,084	,688	8,724	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : data diolah (2019)

Didapatkan Model empirik yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,089 + 0,314 X_1 + 0,733 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diatas dijelaskan bahwa :

1. Nilai konstan sebesar 0,089  
Artinya jika variabel bebas konflik (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) sama dengan nol, maka kinerja karyawan akan sebesar 0,089
2. Nilai koefisien Konflik (X1) sebesar 0,314  
Nilai positif menunjukkan terjadinya perubahan yang searah, artinya jika Konflik mengalami peningkatan besar satuan, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,314 satuan, dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan.
3. Nilai koefisien Gaya Kepemimpinan (X2) sebesar 0,733

Nilai positif menunjukkan terjadinya perubahan yang searah, artinya jika Gaya Kepemimpinan mengalami peningkatan besar satuan, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,733 satuan, dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan.

### 3. Uji Asumsi

#### a. Asumsi Normalitas

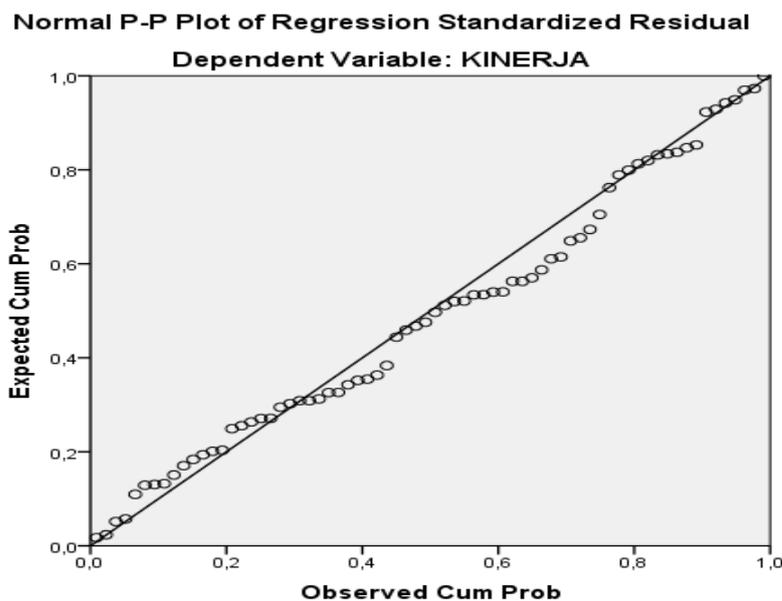
Kriteria pengujian menyatakan apabila nilai probabilitas *Kolmogorov Smirnov* lebih besar dari nilai *significant alpha* 5% atau 0,05 dan titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal, dan pada *Normal Probability Plot* (P-P Plot), penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal, maka residual dinyatakan berdistribusi normal

**Tabel 5. Kolmogorov Smirnov – Pengujian Normalitas**

<i>Kolmogorov Smirnov</i>	Probabilitas
0,086	0,200

Sumber Data : data diolah (2019)

Berdasarkan Pengujian asumsi normalitas menghasilkan probabilitas statistik uji *Kolmogorov Smirnov* lebih besar dari nilai *significant alpha* 5% atau 0,05 sehingga  $H_0$  diterima. Hal ini berarti residual pada model dinyatakan berdistribusi normal. Dengan demikian asumsi normalitas terpenuhi.



**Gambar 2. Grafik Normal Probability Plot**

Sumber Data : data diolah (2019)

Berdasarkan grafik *Normal Probability Plot*, menunjukkan bahwa semua titik-titik data searah mengikuti garis diagonal, maka residual dinyatakan berdistribusi normal. Dengan demikian asumsi normalitas terpenuhi.

#### b. Asumsi Heteroskedastisitas

Pengujian asumsi heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah residual memiliki ragam yang homogen atau tidak. Pada analisis regresi diharapkan residual memiliki ragam yang homogen. Pengujian asumsi heteroskedastisitas dapat dilihat melalui *Glejser Test* dan grafik scatterplot. Hipotesis pengujian asumsi heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :

H0 : Residual memiliki ragam homogen

H1 : Residual tidak memiliki ragam homogen

**Tabel 6. Tabel Glejser Test – Pengujian Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,594	,197		3,016	,004
KONFLIK	-,081	,065	-,186	-1,248	,216
GAYA					
KEPEMIMPINAN	-,005	,053	-,015	-,102	,919

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Sumber Data : data diolah (2019)

Pengujian asumsi heteroskedastisitas menunjukkan bahwa semua variabel bebas pada model menghasilkan probabilitas lebih besar dari *level of significant* ( $\alpha=5\%$  atau 0,05). Hal ini berarti residual dinyatakan memiliki ragam yang homogen. Dengan demikian asumsi heteroskedastisitas terpenuhi.

c. Asumsi Multikolinieritas

Kriteria pengujian menyatakan apabila nilai VIF lebih kecil dari 10 maka dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinier

**Tabel 7. Tabel Collinearity Statistics – Pengujian Multikolinieritas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	KONFLIK	,650	1,540
	GAYA		
	KEPEMIMPINAN	,650	1,540

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber Data : data diolah (2019)

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa variabel Konflik dan Gaya Kepemimpinan menghasilkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 dan VIF yang lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa model dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas. Sehingga asumsi multikolinieritas terpenuhi.

4. Uji Hipotesis  
a. Pengujian Hipotesis 1

**Tabel 8. Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26,047	2	13,024	90,363	,000 <sup>b</sup>
	Residual	9,656	67	,144		
	Total	35,703	69			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN, KONFLIK

Sumber Data : data diolah (2019)

Pengujian pengaruh secara simultan Konflik dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Surabaya menghasilkan nilai F hitung sebesar 90,363 dengan probabilitas sebesar 0,000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan probabilitas < *level of significance* ( $\alpha=5\%$  atau 0,05). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan Konflik dan Gaya Kepemimpinan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Surabaya.

- b. Pengujian Hipotesis 2

**Tabel 9. Hasil Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,089	,311		,285	,777
KONFLIK	,314	,102	,243	3,078	,003
GAYA KEPEMIMPINAN	,733	,084	,688	8,724	,000

a. Dependent Variable: KINERJA y

Sumber Data : data diolah (2019)

Pengujian pengaruh Konflik terhadap Kinerja Karyawan menghasilkan nilai t statistics sebesar 3,078 dengan probabilitas sebesar 0,003. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa probabilitas < *significant alpha* (5% atau 0,05). Hal ini berarti dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Konflik terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien pengaruh Konflik terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,314 (positif). Hal ini menunjukkan bahwa Konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian dapat diartikan, semakin tinggi Konflik,

maka cenderung dapat meningkatkan Kinerja Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Surabaya. Dengan demikian hipotesis 2 terpenuhi.

### c. Pengujian Hipotesis 3

Pengujian pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan menghasilkan nilai t statistics sebesar 8,724 dengan probabilitas sebesar 0,000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa probabilitas < *significant alpha* (5% atau 0,05). Hal ini berarti dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,733 (positif). Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian dapat diartikan, semakin baik Gaya Kepemimpinan, maka cenderung dapat meningkatkan Kinerja Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Surabaya. Dengan demikian hipotesis 3 terpenuhi.

## 5. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya keragaman variabel independen dalam menjelaskan keragaman variabel dependen, atau dengan kata lain untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. *Koefisien Determinasi* dalam analisis Regresi dilakukan dengan menggunakan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).

**Tabel 10. Tabel Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,854 <sup>a</sup>	,730	,721	,37964	1,771

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN, KONFLIK

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber Data : data diolah (2019)

R-square pada model bernilai 0,730 atau 73%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan mampu dijelaskan oleh variabel Konflik dan Gaya Kepemimpinan sebesar 73% atau dengan kata lain kontribusi pengaruh Konflik dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Surabaya sebesar 73%, sedangkan sisanya sebesar 27% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN, IMPLIKASI, SARAN, DAN KETERBATASAN PENELITIAN

### Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dengan menggunakan metode analisis Regresi maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji F (Simultan), diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 90,363 dengan probabilitas sebesar 0,000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa Konflik dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Surabaya. Semakin tinggi Konflik dan semakin baik Gaya Kepemimpinan maka semakin tinggi Kinerja Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Surabaya. Dengan demikian bahwa hipotesis pertama terbukti benar

2. Hasil uji t (Parsial), diketahui bahwa variabel Konflik menghasilkan nilai t statistics sebesar 3,078 dengan probabilitas sebesar 0,003 dengan Koefisien pengaruh Konflik terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,314 (positif). Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa Konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Surabaya. Semakin tinggi Konflik, maka semakin tinggi Kinerja Karyawan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Surabaya. Dengan demikian bahwa hipotesis kedua terbukti benar
3. Hasil uji t (Parsial), diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan menghasilkan nilai t statistics sebesar 8,724 dengan probabilitas sebesar 0,000 dengan Koefisien pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,733 (positif). dengan probabilitas sebesar 0,000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Surabaya. Semakin baik Gaya Kepemimpinan, maka semakin tinggi Kinerja Karyawan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Surabaya. Dengan demikian bahwa hipotesis ketiga terbukti benar

### **Saran dan keterbatasan Penelitian**

Pada penelitian selanjutnya diharapkan kepada peneliti untuk menambah jumlah variabel yang akan di teliti dikarenakan hasil penelitian ini bisa diperluas dengan variabel lain dikarenakan pada penelitian ini kontribusi Konflik dan Gaya Kepemimpinan memiliki kontribusi sebesar 73%.

Untuk Perusahaan diharapkan membuat suatu kegiatan training yang ditunjukkan kepada karyawan terutama tentang manajemen konflik dan juga training mengenai cara kepemimpinan yang baik agar bisa menjadikan sutau semangat kerja tersendiri untuk bawahan terutama karyawan yang lain .

### **REFRENSI**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara.2017.*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya,Bandung.
- Abdurahman, Muhidin, dan Somantri. 2011. *Dasar-Dasar Metode Statistika Untuk Penelitian*. Pustaka Setia, Bandung.
- Amirullah. 2015. *Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim*. Cetakan Pertama, Mitra Wacana Media,Jakarta.
- Anshori, Al Fadjar dan Meithiana Indrasari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Indomedia Pustaka, Sidoarjo.
- Budiharjo, M dan Andriansyah (Ed.). 2015. *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan pertama, Raih Asa Sukses,Jakarta.
- Cahya, Furqon Dwi. 2018. *Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komunikasi sebagai Variabel Moderasi pada PT Ciomas Adisatwa Tanjung Bintang*. Skripsi. Universitas Lampung Bandar Lampung.
- Fattah, Hussein dan Ratu Wardarita (Ed.). 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Cetakan pertama, Penerbit Elmatra, Yogyakarta.
- Fitriana, Yudha Rahayu. 2013. *Persepsi Insentif Dengan Konflik Kerja Karyawan Perusahaan Roti Salwa*, Treenggalek.

- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Ketujuh. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.*
- Handoko, T.H. 2015. *Manajemen Edisi 2.* BPF, Yogyakarta.
- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.* Cetakan Pertama, Indomedia Pustaka, Yogyakarta.
- Kartono, Kartini. 2001. *Pemimpin dan Kepemimpinan.* Rajawali Press, Bandung.
- Maulana, Subechi. 2015. *Pengaruh Konflik Dan Lingkungann Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawann PDAM Tirta Moedal Kota Semarang).* Skripsi. Universitas Negeri Semarang.
- Nurlia, Rohma. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung.* Skripsi. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Riadi, Muchlisin. 2014. *Pengertian, Indikator dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.* Tersedia di: <https://kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.html?m=1>
- Rita Taroreh, Marchell Panemanan dan Joyce Lapijan, 2016. *Pengaruh Konflik dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Wilayah Suluttengo Manado.* *Jurnal EMBA.* Vol 4. No. 5
- Situmorang, Maria Kristina. 2018. *Konflik dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Rajawali Mandiri Indo Jaya Medan.* *Jurnal ilmiah skylandsea volume 2.* Medan.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Alfabeta, Bandung.