

PENGARUH KONFLIK KERJA dan GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL THE ACACIA JAKARTA SELAMA COVID-19

Rafida Halizha Ramadan¹, Syamsu Rizal², Anwar Mustofa³

¹Jurusan Administrasi Niaga – Politeknik Negeri Jakarta, rafida.halizharamadani.an18@mhsw.pnj.ac.id

²Jurusan Administrasi Niaga – Politeknik Negeri Jakarta, syamsurizal@bisnis.pnj.ac.id

³Jurusan Administrasi Niaga – Politeknik Negeri Jakarta, anwar.mustofa@bisnis.pnj.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work conflict and leadership style on employee performance. This study uses a quantitative approach using descriptive analysis. The number of samples is 60 respondents obtained from the Slovin formula with purposive sampling technique. The data was processed using SPSS Version 28 for windows. Testing the instrument using validity and reliability tests and using multiple linear regression analysis, T test, F test, and test the coefficient of determination R². The results showed that work conflict (X1) had a positive and significant effect on employee performance at The Acacia Hotel Jakarta during the Covid-19 pandemic. Furthermore, leadership style (X2) has a positive and significant influence on employee performance at The Acacia Hotel Jakarta during the Covid-19 pandemic. The results of this study show that work conflict (X1) and leadership style (X2) jointly affect employee performance at The Acacia Hotel Jakarta during the Covid-19 pandemic. Thus, this research is expected to be a material consideration for company leaders to pay more attention to work conflicts that occur and the leadership style expected by employees, and the performance of employees in the company can be further improved.

Keyword: Employee Performance, Leadership Style, Work Conflict

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh konflik kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis deskriptif. Jumlah sampel berjumlah 60 responden yang diperoleh dari rumus *Slovin* dengan Teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. Data diolah dengan menggunakan Program SPSS Versi 28 for windows. Pengujian instrument menggunakan uji validitas dan reliabilitas dan menggunakan analisis regresi linear berganda, uji T, uji F, dan uji koefisien determinasi R². Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel The Acacia Jakarta selama pandemi Covid-19. Selanjutnya, gaya kepemimpinan (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel The Acacia Jakarta selama pandemi Covid-19. Pada hasil penelitian ini, bahwa konflik kerja (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel The Acacia Jakarta selama pandemi Covid-19. Dengan demikian penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan untuk lebih memperhatikan konflik kerja yang terjadi serta gaya kepemimpinan yang diharapkan oleh karyawan, dan kinerja karyawan yang ada di perusahaan dapat lebih di tingkatkan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan Gaya Kepemimpinan, Konflik Kerja

PENDAHULUAN

Dua tahun terakhir ini seluruh dunia dihadapkan dengan pandemi yang mengerikan, yaitu Corona Virus Disease 2019 (Covid-19). Dampak pandemi Covid-19 mengakibatkan beberapa kegiatan sektor usaha berhenti beroperasi sementara untuk mengurangi penyebaran pandemi Covid19. Sektor Hotel merupakan salah satu

sektor usaha yang terdampak akibat pandemi Covid-19 dengan tingkat penurunan pendapatan paling tajam sebesar 73,8% dibandingkan masa sebelum pandemi Covid-19. Kerjasama antar divisi pada sebuah perhotelan diperlukan karena pekerjaannya saling mendukung dan berkaitan satu sama lain.

Konflik yang terjadi ialah konflik antar karyawan terjadi akibat adanya miss communication dari satu divisi ke divisi lainnya, perbedaan pendapat antar karyawan, dan adanya over handle yang terjadi antar karyawan karena adanya sifat saling ketergantungan. Konflik pada atasan yang terjadi di Hotel The Acacia Jakarta mengenai tidak adanya pembagian *schedule* yang baik sehingga terjadinya ketidaksesuaian *job description* yang diterima atau penambahan beban kerja terhadap karyawan, permintaan atasan yang kurang sesuai dengan kenyataan di Hotel, dan juga adanya perbedaan pendapat. Serta, konflik eksternal yang terjadi ialah antar supplier, di mana supplier menuntut untuk dilakukannya pembayaran tepat waktu, namun karena tidak adanya pemasukan, hutang kepada supplier menumpuk dan supplier mengancam untuk tidak akan lagi mengirimkan barang-barang kepada Hotel The Acacia Jakarta sebelum pembayaran dilakukan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah mengenai gaya kepemimpinan. Menurut Delti (2015:496), bahwa kepemimpinan merupakan sifat dasar yang melekat pada diri pemimpin dan pemimpin juga harus dapat mengarahkan serta mempengaruhi bawahannya dimaksudkan bahwa pemimpin telah menghargai segala upaya kerja dari karyawan. Permasalahan mengenai gaya kepemimpinan yang terjadi di Hotel The Acacia Jakarta ialah tidak adanya bantuan dari atasan mengenai permasalahan yang ada, kurangnya motivasi yang diberikan pemimpin kepada bawahannya serta adanya konflik mengenai perbedaan pendapat antara karyawan dengan atasan.

Menurut Mamahit (2016:337) sumber daya manusia harus dikelola dengan baik dan terorganisir agar upaya perusahaan dalam mencapai target organisasi akan lebih mudah tercapai dan dalam mengelola sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan pelatihan dan peran dari kepemimpinan.

Kinerja karyawan menjadi salah satu aspek penting yang perlu diolah dan dinilai agar Hotel The Acacia Jakarta dapat terus berkembang dan maju. Aspek-aspek yang perlu dilakukan untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik yaitu dengan mendukung standar manajerial, pengetahuan, keterampilan, komitmen, dan adanya penilaian kinerja sebagai tolok ukur. Dengan adanya aspek-aspek tersebut, diharapkan bahwa kinerja karyawan di Hotel The Acacia Jakarta dapat memberikan kontribusi dan kemajuan bagi perusahaan.

LITERATUR REVIEW

Pengertian Konflik Kerja

Beberapa ahli telah menjelaskan tentang pengertian konflik kerja, menurut Widyaningrum (2019:72) konflik merupakan kondisi antara dua pihak atau lebih yang menganggap ada suatu kondisi yang tidak sesuai dengan tujuan, ada pihak-pihak yang menghalangi pihak lain dalam mencapai tujuan. Menurut Rusdiana (2015:161) konflik terjadi karena adanya perbedaan di dalam organisasi yang menyebabkan terjadinya ketidakcocokan antara diri individu maupun dengan orang lain. Sedangkan, menurut Husien dalam Julvia (2016:60) konflik adalah suatu perselisihan diantara dua pihak yang menunjukkan adanya sikap permusuhan secara terbuka atau mengganggu dengan

sengaja pencapaian tujuan pihak yang menjadi lawannya.

Indikator Konflik Kerja

Menurut Piana dalam Utomo (2019) menyatakan indikator konflik di tempat kerja adalah:

- a. Kesalahan Komunikasi
Apabila informasi yang diterima oleh seseorang memiliki pengertian yang berbeda dengan sumber informasi
- b. Perbedaan Tujuan
Adanya pertentangan atau ketidaksamaan antara seseorang atau lebih dalam memandang tujuan
- c. Interdependensi Aktivitas Kerja
Adanya ketergantungan antar karyawan dalam menyelesaikan tugas masing-masing.
- d. Perbedaan Penilaian
Perbedaan penilaian antar anggota dalam suatu organisasi akan menimbulkan perbedaan sikap dan ketidak-sesuaian nilai
- e. Kesalahan Dalam Afeksi
Perlakuan karyawan kepada karyawan lain sehingga karyawan lain menjadi tidak nyaman atas perlakuan tersebut dan dapat mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja.

Pengertian Kepemimpinan

Menurut Mattayang (2019:48) gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam melaksanakan tugasnya untuk memimpin bawahannya dan organisasinya. Rivai dalam M.L Makalew et al., (2021:430) gaya kepemimpinan merupakan ciri-ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar sasaran organisasi dapat tercapai. Gaya kepemimpinan itu sendiri merupakan suatu

pola perilaku seorang pemimpin yang menjadikan pemimpin tersebut mempunyai ciri khas pada bagaimana ia memimpin.

Indikator Gaya Kepemimpinan

Robbins & Coulter (2016:537) mengungkapkan indikator-indikator dalam kepemimpinan ialah :

- a. *Integrity* (Integritas)
Bagaimana pemimpin memutuskan keputusan yang ada di perusahaan.
- b. *Competence* (Kompeten)
Kemampuan untuk mengatur, mengelola, merencanakan, dan mengaktualisasikan organisasinya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.
- c. *Consistency* (Konsistensi)
Pemimpin yang konsisten akan tetap berada pada jalur yang telah ia tetapkan dan teguh akan pendiriannya
- d. *Loyalty* (Loyal)
Loyalitas merupakan sebuah kesetiaan dengan memberikan tindakan kepada suatu organisasi beserta visi dan tujuan yang telah ditetapkan.
- e. *Openness* (Terbuka)
Sikap keterbukaan pemimpin dengan bawahan dalam menerima segala masukan, kritik, saran dalam mengambil suatu keputusan

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Bimantoro, Wisnu. & Noor (2018:25), kinerja karyawan dianggap sebagai salah satu tolok ukur untuk mencapai target perusahaan, tujuan atau sasaran yang menjadi tugasnya. Menurut Huseno (2016:85), kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual dimana karyawan mempunyai kemampuan dan karakteristik yang berbeda-beda dalam mengerjakan setiap tugasnya. Menurut Indrasari (2017:49),

kinerja karyawan ialah sebagai salah satu penentu kemajuan organisasi yang dipengaruhi dari pengelolaan kinerja para karyawannya.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan sebagai salah satu tolok ukur untuk kemajuan organisasi dengan melibatkan kinerja karyawan sebagai salah satu faktor penentunya.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012:234) dan Yuliawan (2012:16), bahwa indikator kinerja karyawan terdiri dari:

- a. Kualitas pekerjaan
Melihat persyaratan dan pedoman yang ada di perusahaan untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas sesuai dengan ketentuan
- b. Ketepatan waktu
Ketepatan waktu dalam mengerjakan suatu pekerjaan, untuk menghindari pengurangan kuantitas dan kualitas hasil pekerjaan itu sendiri
- c. Kehadiran
Tingkat kehadiran dan tingkat keterlambatan karyawan dalam organisasi perlu diperhatikan karena kehadiran karyawan membuat pekerjaan menjadi lebih efisien
- d. Kemampuan Kerjasama
Satu karyawan dengan karyawan lainnya harus bekerja sama dengan baik dan mampu menghargai rekan kerja satu sama lain agar pekerjaan dapat terlaksana dengan baik
- e. Sikap
Pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan dilaksanakan secepat mungkin dan dikerjakan dengan baik.

- f. Gaji
Pemberian gaji kepada karyawan sesuai dengan beban kerja yang diberikan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2022 dengan durasi enam bulan dari bulan Maret sampai Juli. Penelitian ini dilaksanakan di Hotel The Acacia Jakarta yang beralamat di Jalan Kramat Raya No. 73-81 RT 1/ RW 7, Kramat, Kecamatan Senen, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10450. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode analisis asosiatif kausal.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel The Acacia Jakarta berjumlah 133 orang. Penentuan sampel menggunakan rumus *Slovin* dengan perolehan jumlah 60 responden dengan menggunakan teknik *probability purposive sampling*. Untuk mendapatkan data dari responden maka diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung kepada karyawan Hotel. Selanjutnya, jawaban tersebut akan diukur menggunakan skala *likert*. Metode pengolahan data yang digunakan penulis menggunakan *software SPSS (Statistical Package for Social Sciences)* versi 28.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil Uji Validitas

Data pada penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner. Pernyataan dinyatakan sah atau valid apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ (*2 tailed* dengan signifikansi 0,05) menggunakan rumus *pearson product moment*. Dengan diketahui $df = N-2$ yaitu $(30-2) = 28$. Maka t_{tabel} diperoleh yaitu

sebesar 0,361. Hasil uji validitas pada konflik kerja (0,365-0,717), gaya kepemimpinan (0,396-0,671) > 0,361 dinyatakan valid. Variabel kinerja karyawan (0,134-0,794) dan terdapat tiga butir pernyataan dibawah < 0,361, sehingga pernyataan tidak valid dihapus dan tidak diikuti pengujian selanjutnya.

Pada uji reliabilitas diketahui nilai *cornbach's alpha* > 0,70. Dapat diketahui bahwa konflik kerja (0,890), gaya kepemimpinan (0,888), dan kinerja karyawan (0,878) data tersebut lebih dari 0,70 maka dapat dinyatakan instrument reliabel dan dapat mengikuti pengujian selanjutnya.

Analisis Uji Asumsi Klasik
Hasil Uji Normalitas

Normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah data yang digunakan berdistribusi secara normal atau tidak, jika data berdistribusi normal, maka data dapat mewakili populasi penelitian. Hasil uji normalitas tersaji pada tabel berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas Kolomogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		4,47817953
Most Extreme Differences	Absolute		,072
	Positive		,072
	Negative		-,064
Test Statistic			,072
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		,608
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,595
		Upper Bound	,620

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

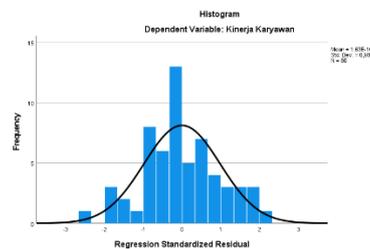
Sumber: Data diolah dengan SPSS 28, 2022

Berdasarkan uji *Kolmogorov-smirnov test* diatas, diketahui bahwa nilai signifikan Asymp. Sig (2 tailed) sebesar 0,200 > Sig

0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Kemudian, uji normalitas juga dapat dilihat dari grafik histogram dan *P-Plot of Refression* yang terjadi pada grafik 1 berikut:

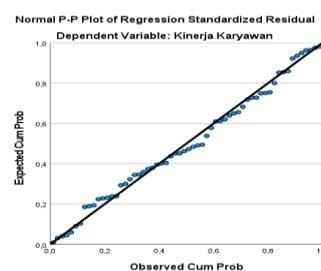
Grafik 1 Grafik Histogram



Sumber: Data diolah dengan SPSS 28, 2022

Pada grafik di atas terlihat bahwa grafik histogram sejajar berbentuk lonceng dan tidak melenceng ke kiri dan ke kanan, maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

Grafik 2 P-Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data diolah dengan SPSS 28, 2022

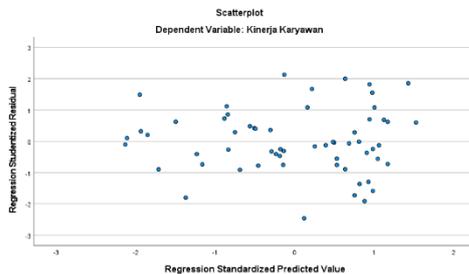
Pada grafik di atas dapat dilihat bahwa grafik normal *p-plot* berdistribusi secara normal dengan dibuktikan dari sebaran data berada di sekitar garis diagonal.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas yaitu jika nilai signifikansi > 0,05, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas. Hasil uji

heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel dibawah:

Grafik 3 Grafik Scatterplot Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah dengan SPSS 28, 2022

Pada grafik di atas, titik-titik yang terbentuk menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas atau beraturan, titik tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0, maka data tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Multikolonieritas

Pengujian multikolonieritas ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Hasil uji multikolonieritas tersaji pada tabel berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Konflik Kerja	0,591	1,693
Gaya Kepemimpinan	0,591	1,693

Sumber: Data diolah dengan SPSS 28, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diartikan variabel independen konflik kerja dan gaya kepemimpinan memiliki nilai *tolerance* $0.591 > 0,1$ dan nilai VIF lebih kecil dari 10 atau $1,693 < 10$, sehingga dapat diberi kesimpulan bahwa tidak ada hubungan yang tinggi antara konflik kerja dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel independen

sehingga hubungan antara konflik kerja maupun gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan tidak terganggu.

Analisis Uji Asumsi Klasik Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh konflik kerja (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) secara simultan maupun parsial. Adapun uji persamaan linear berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error
(Constant)	8,042	6,922
Konflik Kerja	0,251	0,101
Gaya Kepemimpinan	0,543	0,091

Sumber: Data diolah dengan SPSS 28, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 8,042 + 0,251 X_1 + 0,543 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta bernilai positif sebesar 8,042 dan dapat diartikan jika variabel kinerja karyawan (Y) tidak dipengaruhi oleh kedua variabel bebasnya atau konflik kerja (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) bernilai 0, maka besarnya rata-rata kinerja karyawan (Y) akan bernilai 8,042.
- Nilai koefisien regresi pada variabel konflik kerja (X1) bernilai positif

sebesar 0,251 dan dapat diartikan bahwa adanya hubungan yang searah antara konflik kerja (X1) dengan kinerja karyawan (Y). Apabila terjadi perubahan atau kenaikan pada variabel konflik kerja (X1) sebesar satu satuan dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan tetap, maka kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,251.

- c. Nilai koefisien regresi pada variabel gaya kepemimpinan (X2) bernilai positif sebesar 0,543 dan dapat diartikan bahwa adanya hubungan yang searah antara gaya kepemimpinan (X2) dengan kinerja karyawan (Y). Apabila terjadi perubahan atau kenaikan pada variabel gaya kepemimpinan (X2) sebesar satu satuan dengan asumsi variabel konflik kerja tetap, maka kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,543.

Uji Hipotesis

Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Koefisien Determinasi R² dilakukan untuk mengetahui seberapa besar model regresi dalam menjelaskan variabel dependen. Berikut ini merupakan hasil pengujian koefisien determinasi:

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,801 ^a	,642	,630	4,55607

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 28, 2022

Dapat diketahui bahwa nilai korelasi atau nilai RSquare yaitu sebesar 0,642. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh konflik

kerja (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 64,2% (0,642 x 100%).

Hasil Uji T (Uji Parsial)

Dasar keputusan pengujian ini adalah jika tingkat signifikansi > 0,05 atau t hitung > T tabel, maka H₀ ditolak, dan H_a diterima, dapat diartikan ada pengaruh antara variabel konflik kerja (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut ini hasil perhitungan uji parsial T dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5 Hasil Uji T

Model	t	Sig.
1 (Constant)	1,162	,250
Konflik Kerja	2,486	,016
Gaya Kepemimpinan		<,001

Sumber: Data diolah dengan SPSS 28, 2022

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui sebagai berikut:

- a. Variabel Konflik Kerja (X1)
Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel konflik kerja yaitu thitung = 2,486 > ttabel = 2,002 dengan nilai signifikansi 0,016 < 0,05. Menunjukkan bahwa variabel konflik kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) maka H₁ dalam penelitian ini dapat diterima.
- b. Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)
Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel konflik kerja yaitu thitung = 5,941 > ttabel = 2,002 dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan (Y) maka H2 dalam penelitian ini dapat diterima.

Hasil Uji F (Uji Simultan)

Uji signifikansi F atau uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan signifikan variabel konflik kerja (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Tabel 6 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2122,409	2	1061,204	51,123	<,001 ^b
	Residual	1183,191	57	20,758		
	Total	3305,600	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah dengan SPSS 28, 2022

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh hasil nilai F_{hitung} sebesar 51,123 dengan nilai signifikansi 0,001. Adapun F_{tabel} untuk jumlah sampel 60 pada taraf signifikansi (a) 0,05 adalah sebesar 3,16 ($\alpha/2$; $n-k = 0,05/2$; $60-2-1$). Berarti nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($51,123 > 3,16$) dan nilai signifikansi $<$ nilai probabilitas ($0,001 < 0,05$) membuktikan secara statistik bahwa konflik kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H3 dalam penelitian ini dapat diterima.

Hasil Uji Korelasi secara Parsial

Dalam mengukur nilai kekuatan hubungan antar variabel independen terhadap variabel dependen, maka diperlukan analisis koefisien korelasi, berikut hasil dari analisis tersebut.

Tabel 7 Hasil Uji Korelasi Parsial

Correlations				
		Konflik Kerja	Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
Konflik Kerja	Pearson Correlation	1	,640**	,648**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001
	N	60	60	60
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	,640**	1	,777**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001
	N	60	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,648**	,777**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	
	N	60	60	60

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah dengan SPSS 28, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui sebagai berikut:

- Variabel konflik kerja (X1) = $(0,648)^2 \times 100\% = 41,99\%$
- Variabel gaya kepemimpinan (X2) = $(0,777)^2 \times 100\% = 60,37\%$

Variabel gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan, yaitu sebesar 60,37% dan variabel konflik kerja memberikan pengaruh yang lebih kecil terhadap kinerja karyawan, yaitu sebesar 41,99%. Menurut (Sugiyono, 2017:184), pedoman interpretasi koefisien korelasi dijelaskan bahwa pengaruh sebesar 60,37% termasuk ke dalam kategori kuat dan pengaruh sebesar 41,99% termasuk ke dalam kategori sedang.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yakni pengujian regresi secara parsial dan secara simultan antara regresi dan korelasi di dapat hasil konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan pengujian regresi parsial dan simultan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini dapat disajikan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis penelitian variabel konflik kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh signifikan dan positif. Dengan hasil pengujian t hitung $2,486 > t$ tabel $2,002$ dan nilai signifikansi sebesar $0,016 < 0,05$. Nilai koefisien regresi pada variabel konflik kerja positif sebesar $0,251$ artinya jika konflik kerja yang terjadi di Hotel The Acacia Jakarta ditingkatkan 1 nilai, maka kinerja karyawan Hotel The Acacia Jakarta akan meningkat sebesar $0,251$. Hal ini mengindikasikan bahwa konflik kerja memiliki pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan apabila dapat diatasi dengan baik. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Julvia, 2016:70), yang menemukan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis penelitian variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh signifikan dan positif. Dengan hasil pengujian t hitung $5,941 > t$ tabel $2,002$ dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Nilai koefisien regresi pada variabel gaya kepemimpinan positif sebesar $0,543$ artinya jika gaya kepemimpinan yang terjadi di Hotel The Acacia Jakarta ditingkatkan 1 nilai, maka kinerja karyawan Hotel The Acacia Jakarta akan meningkat sebesar $0,543$. Hasil penelitian mengenai hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan akan semakin mampu meningkatkan kinerja karyawan di Hotel The

Acacia Jakarta. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (M.L Makalew et al., 2021:43), yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka akan disajikan kesimpulan yaitu sebagai berikut:

- a. Diketahui bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, yang artinya jika konflik kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
- b. Diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, yang artinya jika gaya kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan mengenai konflik kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Hotel The Acacia Jakarta, beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti sebagai berikut:

- a. Perusahaan dapat terus memberikan perhatian mengenai konflik kerja yang terjadi di dalam perusahaan serta memberikan pengawasan
- b. Perusahaan dapat memperhatikan mengenai ketergantungan pekerjaan antar karyawan, karena keterlambatan kerja pada satu karyawan dapat disebabkan oleh ketergantungan pekerjaan dengan karyawan lain

- c. *Top management* perusahaan harus dapat mengevaluasi kepada pemimpin di perusahaan mengenai gaya kepemimpinan yang telah dijalankan
- d. Pemimpin juga dapat bersikap terbuka atas saran, pendapat, bahkan kritik yang disampaikan oleh karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Bimantoro, Wisnu. & Noor, C. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Tonga Tiur Putra. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah. Jakarta. *Jurnal WIDYA*, 29(321), 23–29.
- Delti. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trubaindo Coal Mining Di Kabupaten Kutai Barat. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(2), 495–506.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Huseno, T. (2016). Kinerja Pegawai Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja. In *Kinerja Pegawai* (p. 129). Media Nusa Creative.
- Indrasari, D. M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*, 1–85. [file:///C:/Users/user/Downloads/Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan by Dr. Meithiana Indrasari, S.T., M.M. \(z-lib.org\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/Kepuasan%20Kerja%20dan%20Kinerja%20Karyawan%20Tinjauan%20dari%20Dimensi%20Iklim%20Organisasi,%20Kreativitas%20Individu,%20dan%20Karakteristik%20Pekerjaan%20by%20Dr.%20Meithiana%20Indrasari,%20S.T.,%20M.M.%20(z-lib.org).pdf)
- Julvia, C. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 16(1).
- M.L Makalew, T., F. Tamengkel, L., & Y. Punuindoong, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. AKR Land Wenang Golf Manado. *Productivity*, 2(5), 428–432. <https://repository.unsri.ac.id/44287/>
- Mamahit, novita angela. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4(3), 335–350.
- Mattayang, B. (2019). Tipe dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis. *Jemma Jurnal of Economic, Management and Accounting*, 2(4), 45–52.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management* (13th ed.). Pearson Education Limited.
- Rusdiana, H. (2015). *Manajemen Konflik* (p. 344). www.pustakasetia.com
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suryani, N. K. (2018). *Work Family Conflict, Jobstress and Job Performance (Case Study Spa Employee In Bali) Work Family Conflict, Jobstress and Job Performance (Case Study Spa Employee In Bali)*. 6(January 2014), 189–196.
- Utomo, W. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi Terhadap Konflik Di Tempat Kerja Di PT Sejahtera Berkat Bersama. *Agora*, 7(2).
- Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>
- Yuliawan, E. (2012). Pengaruh Stres dan Konflik Terhadap Kinerja Pada PT. Pindad Bandung. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 2(1), 11–21.