

BAB V

HASIL PENELITIAN

A. Pengaruh Konflik *Interpersonal* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada penelitian di lapangan, dapat diketahui bahwa variabel konflik *interpersonal* mempengaruhi kinerja karyawan. Sebagaimana yang sudah dijelaskan dalam pembahasan sebelumnya pada uji validitas dan reabilitas pada *Corrected Item-Total Correlation* dan *Conbrach's Alpha* bahwa seluruh item variabel Konflik *Interpersonal* teruji valid dan reliabel. Pada tabel 4.12 keputusan uji normalitas data yang diperoleh nilai *Asym. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,667 dimana nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi sebesar 0,05 atau 5%, maka data Konflik *Interpersonal* berdistribusi normal. Pada uji Multikolinieritas diketahui bahwa nilai dari *Variance Inflation Factor (VIF)* sebesar 2.365 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10 sehingga Konflik *Interpersonal* terbebas dari asumsi klasik. Sedangkan pada gambar 4.2 uji Heteroskedastisitas tidak membentuk sebuah pola tertentu sehingga data dari Konflik *Interpersonal* tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Pada tabel 4.7 deskripsi dari variabel X_1 (Konflik *Interpersonal*) dapat disimpulkan bahwa konflik *interpersonal* yang terjadi dalam tempat kerja dapat mempengaruhi kinerja para karyawan, hal ini dibuktikan dengan tanggapan responden yang menyatakan setuju sebanyak 128 butir atau 48,48%. Hubungan pengaruh Konflik *Interpersonal* bernilai positif yaitu sebesar 0,532 yang menyatakan bahwa setiap penambahan 1% Konflik *Interpersonal*, maka

faktor Konflik *Interpersonal* akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,532 atau 53,2%. Dan sebaliknya, jika faktor Konflik *Interpersonal* menurun 1% maka kinerja karyawan akan diprediksi mengalami penurunan sebesar 0,532 atau 53,2% dengan anggapan X_2 tetap.

Penelitian ini menunjukkan bahwa Konflik *Interpersonal* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung. Terbukti dari hasil uji t dengan nilai t_{hitung} sebesar 8,674 sedangkan nilai t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 sebesar 2,037. Sehingga perbandingannya adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,674 > 2,037$). Untuk taraf signifikansi t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak yang berarti variabel Konflik *Interpersonal* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan BMT Pahlawan.

Hasil penelitian ini dikuatkan dengan teori dari E.B. Surbakti, dalam bukunya yang berjudul “Panduan Lengkap Manajemen Perusahaan” yang menyatakan bahwa meskipun konflik erat sekali konotasinya dengan keadaan negatif dan selalu diposisikan sebagai penghambat kemajuan, namun konflik juga mempunyai sisi positif, yaitu konflik meningkatkan kewaspadaan, konflik memudahkan terciptanya problem solving, konflik merangsang perubahan, konflik menghasilkan keputusan bermutu, konflik mendorong kreatifitas manajemen, konflik menambah kesenangan kerja, konflik meningkatkan produktivitas.¹

¹ E.B. Surbakti, *Panduan Lengkap Manajemen Perusahaan*,, hal. 147

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Rendra Kristi Yogi yang berjudul “Pengaruh Konflik terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komunikasi Sebagai Variabel Moderator Pada PT Sinar Sosro KPW Jawa Timur”. Yang memperoleh hasil bahwa konflik hubungan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien parameter sebesar 0,353 dan signifikan pada 5% (T hitung lebih besar daripada 1,96). Hal ini menunjukkan apabila konflik hubungan meningkat maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Pengaruh konflik hubungan terhadap kinerja karyawan sebesar 59%.²

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Konflik *Interpersonal* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung. Dimana kondisi lingkungan kerja, serta berbagai macam karakter rekan kerja ditempat kerja dapat berdampak bagi kualitas kinerja karyawan. Baik itu berdampak positif maupun berdampak negative. Hal ini dikarenakan konflik tidak selalu berdampak negative tetapi juga bisa berdampak positif, seperti yang telah dijelaskan penulis dalam bab 2.

B. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada penelitian di lapangan, dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung. Sebagaimana yang sudah dijelaskan dalam pembahasan sebelumnya pada uji validitas dan reabilitas pada *Corrected Item-Total*

² Rendra Kristi Yogi, Pengaruh Konflik terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komunikasi Sebagai Variabel Moderator Pada PT Sinar Sosro KPW Jawa Timur, *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 2 Nomor 1, Januari 2014, hal. 32

Correlation dan *Conbrach's Alpha* bahwa seluruh item variabel gaya kepemimpinan teruji valid dan reliabel. Pada tabel 4.12 keputusan uji normalitas data yang diperoleh nilai *Asym. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,883 dimana nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi sebesar 0,05 atau 5%, maka data gaya kepemimpinan berdistribusi normal. Pada uji Multikolinieritas diketahui bahwa nilai dari *Variance Inflation Factor (VIF)* sebesar 2.365 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10 sehingga gaya kepemimpinan terbebas dari asumsi klasik. Sedangkan pada gambar 4.2 uji Heteroskedastisitas tidak membentuk sebuah pola tertentu sehingga data dari gaya kepemimpinan tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Pada tabel 4.8 deskripsi dari variabel X_2 (gaya kepemimpinan) dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang dipilih oleh pimpinanya dalam mengkoordinir bawahannya, hal ini dibuktikan dengan tanggapan responden yang menyatakan setuju sebanyak 136 butir atau 51,52%. Hubungan pengaruh gaya kepemimpinan bernilai positif yaitu sebesar 0,527 yang menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan pada variabel gaya kepemimpinan akan meningkatkan nilai pada kinerja karyawan sebesar 0,527 dan sebaliknya, dengan asumsi bahwa variabel independen yang lainnya tetap.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung. Terbukti dari hasil uji t dengan nilai t_{hitung} sebesar 8,317 sedangkan nilai t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 sebesar 2,037. Sehingga

perbandingannya adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,317 > 2,037$). Untuk taraf signifikansi t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak yang berarti variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Tinta Dwi Margawati yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Syariah Mandiri Watulimo Trenggalek” yang mengatakan bahwa hasil pengujian gaya kepemimpinan menunjukkan nilai mean rank gaya kepemimpinan 2,11 menyatakan bahwa setiap pemberian sebuah gaya kepemimpinan dari pimpinan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 2,11. Dan sebaliknya jika setiap penurunan sebuah gaya kepemimpinan dari pimpinan, maka kinerja juga diprediksi akan menurunkan kinerja sebesar 2,11. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, karena nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.³

Penelitian selanjutnya yang dilakukan Saiufullah yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Koperasi Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah Di Kabupaten Bengkalis”, mengatakan bahwa hasil nilai t_{hitung} 3,207 dan nilai t_{tabel} 1,684. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dengan demikian terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap

³ Tinta Dwi Margawati, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Syariah Mandiri Watulimo Trenggalek*, (Tulungagung: IAIN Tulungagung, Skripsi tidak diterbitkan, 2015), diakses pada tanggal 2 Mei 2017

Kinerja Karyawan pada Dinas Koperasi Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Kabupaten Bengkalis.⁴

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung. Sikap baik dari seorang pemimpin seperti ketegasan, memiliki kecerdasan yang lebih akan mengakibatkan karyawan di BMT Pahlawan merasa nyaman, aman dan bisa mengaktualisasikan pekerjaan. Rasa yang dimiliki karyawan terhadap perusahaannya karena kepercayaan yang diberikan oleh pimpinan BMT.

C. Pengaruh Konflik *Interpersonal* dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, dapat diketahui bahwa dua variabel *independen* yakni Konflik *Interpersonal* dan Gaya Kepemimpinan sama-sama mempengaruhi Kinerja Karyawan DI BMT Pahlawan Tulungagung. Sebagaimana yang sudah dijelaskan dalam pembahasan sebelumnya pada uji validitas dan reabilitas pada *Corrected Item-Total Correlation* dan *Conbrach's Alpha* bahwa seluruh item variabel kinerja karyawan teruji valid dan reliabel. Pada tabel 4.12 keputusan uji normalitas data yang diperoleh nilai *Asym. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,725 dimana nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi sebesar 0,05 atau 5%, maka data variabel kinerja karyawan berdistribusi normal.

⁴Saiufullah, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Koperasi Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah Di Kabupaten Bengkalis*, (Pekanbaru: UIN Sultan Syarif Kasim, Sakripsi tidak diterbitkan, 2012), diakses pada tanggal 2 Mei 2017

Setelah dilakukan analisis dengan menggunakan regresi linier berganda, dapat dilihat dari hasil uji F yang menunjukkan bahwa seluruh variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $300,390 > 3,32$ dan signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak yang berarti bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara Konflik *Interpersonal* dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan BMT Pahlawan Tulungagung.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang diteliti oleh Ivan Kurnia yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ciptalift Sejahtera” yang menyatakan bahwa dari hasil pengujian antara pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F, diperoleh hasil H_a diterima, dengan hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung 4,522 lebih besar dari F tabel 2,76, dan dengan signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama motivasi, gaya kepemimpinan, stres kerja, dan konflik kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Ciptalift Sejahtera.⁵

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Konflik *Interpersonal* dan Gaya Kepemimpinan secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung. Hal ini menunjukkan bahwa konflik yang selama ini terjadi di tempat kerja dan gaya kepemimpinan yang dipilih pimpinan untuk

⁵ Ivan Kurnia, *Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ciptalift Sejahtera*, (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2011), diakses pada tanggal 2 Mei 2017

mengkoordinir bawahannya mampu mempengaruhi kinerja karyawan di BMT

Pahlawan Tulungagung.