

Pengaruh Kepemimpinan Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Tenaga Keperawatan di RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya)

Fitri Nurul Romdona¹, Arga Sutrisna²,

Depy Muhamad Pauzy³

¹²³ Program Studi Manajemen Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Alamat: Jl. Peta No. 177, Kahuripan, Kecamatan Tawang Kota Tasikmalaya 46115

Korespondensi: fnurulromdona@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine simultaneously and partially leadership and work conflict on employee performance at RSUD dr. Soekardjo Tasikmalaya City. The method used in this research is quantitative with an employee survey approach with a sample of 75 respondents. The data collected were primary and secondary. Data analysis in this study used multiple linear regression analysis, correlation coefficient and coefficient of determination using SPSS software. The results of this study indicate that leadership and work conflict simultaneously have a significant effect on employee performance at Dr. Soekardjo Hospital, Tasikmalaya City. Leadership partially has a significant effect on employee performance at RSUD dr. Soekardjo Tasikmalaya City. Work conflict has no significant effect on employee performance at RSUD dr. Soekardjo Tasikmalaya City.*

Keyword: *Leadership, Work Conflict, Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara simultan dan parsial kepemimpinan dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini kuantitatif dengan pendekatan survey karyawan dengan sampel 75 responden. Data yang dikumpulkan primer dan sekunder. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi dan koefisien determinasi dengan menggunakan software SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan konflik kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya. Konflik kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Konflik Kerja, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah bagian dari manajemen organisasi berfokus untuk menitikberatkan pada suatu unsur sumber daya manusia. Pada sebuah instansi orang adalah suatu elemen penting dari sebuah instansi. Tanpa peran orang, organisasi, bahkan dengan semua elemen yang diperlukan tidak dapat berfungsi. Suparyadi (2015:2) berpendapat bahwa Manajemen sumber daya manusia ialah salah satu sistem yang memiliki tujuan mempengaruhi perilaku, sikap serta kinerja karyawan supaya bisa ikut serta secara optimal dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Perusahaan adalah suatu perkumpulan termasuk didalamnya terdapat sekelompok manusia yang melaksanakan tugas dengan bekerjasama agar dapat melaksanakan kegiatan yang sudah ditentukan. Kinerja karyawan dan hasil pekerjaan yang diraih seseorang saat melaksanakan pekerjaan sesuai porsinya akan mempengaruhi keberhasilan instansi. Bintoro dan Daryanto (2017:105) Kinerja dikatakan sebagai disposisi suatu kelompok atau orang dalam melaksanakan pekerjaan sesuai tanggungjawabnya dengan hasil yang diharapkan.

Hasibuan (2015:105) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah hasil seseorang melakukan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya dan diibebankan kepadanya didasarkan pada pengetahuan profesional, kesungguhan dan waktu. Terdapat faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, diantaranya kompetensi, kepemimpinan, disiplin kerja, semangat kerja, pengembangan karir, lingkungan kerja, dan komunikasi. Manusia dianggap penting untuk menunjang keberhasilan perusahaan, sehingga karyawan perlu didorong melalui kinerja karyawannya. Untuk memperoleh kinerja karyawan yang tinggi perlu dilakukan optimalisasi kinerja karyawan dan mampu memanfaatkan SDM pada pegawai agar mengakui tujuan organisasi. Sesudah dampak kinerja diatas ditangani, kemudian karyawan akan melakukan pekerjaan berdasarkan apa yang diinginkan instansi, sehingga kinerja karyawan dan perusahaan akan meningkat.

Mengenai kepemimpinan, ini adalah unsur penting yang berpengaruh pada hasil kinerja organisasi, karena kepemimpinan adalah kegiatan utama yang berkaitan dengan tercapainya suatu tujuan organisasi. Purwadi (2020), Kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu orang yang dapat menetapkan cara, menyusun rencana dan memotivasi karyawan agar dapat memperoleh hasil kinerja yang efektif serta efisien sesuai dengan yang diharapkan.

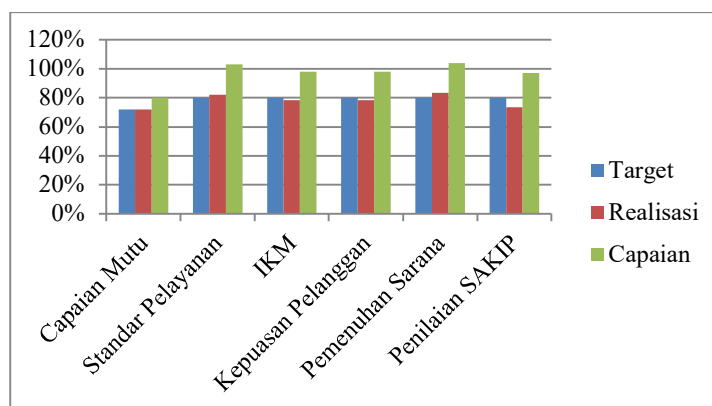
Kepemimpinan pemimpin seharusnya bisa menjalin hubungan pribadi yang baik antar pemimpin dan yang dipimpin, maka ada rasa saling menghormati, menghargai, saling menolong, dan rasa persatuan. Pimpinan seharusnya mampu berfikir sistematis dan teratur, ia harus mempunyai pengetahuan serta pengalaman, dan merencanakan apa yang dilakukannya. Sikap kepemimpinan yang lemah pasti dapat mempersulit kegiatan operasional begitupun sebaliknya kepemimpinan yang kuat akan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan serta mengambil tindakan (Muafi, 2019).

Selain itu konflik juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Konflik kerja suatu instansi juga bisa berpengaruh positif ataupun negative bagi instansi. Menurut Anwari (2016) Konflik Kerja adalah keadaan ketika konflik terjadi pada dua atau lebih dari anggota kelompok pada suatu perusahaan akibat bekerja sama dengan nilai, status, tujuan dan perbedaan tanggapan.

RSUD dr. Soekardjo Tasikmalaya adalah instansi yang bergerak di bidang layanan kesehatan yang menyelesaikan tindakan manajemen kesehatan ekstensif, berfokus pada perawatan terlebih lagi, pemulihan tanpa mengorbankan kemajuan dan harapan kesehatan infeksi dilakukan dengan cara menyediakan pelayanan medis, rujukan, pelayanan keperawatan dan perawatan, penunjang medis dan non medis serta layanan darurat.

Gambaran umum menurunnya kinerja karyawan di RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya bisa diperhatikan melalui penilaian kinerja atau mengevaluasi akhir pekerjaan pegawai dalam perusahaan. Menurut Ruhana (2015) “dengan adanya penilaian kinerja, sangat mungkin dirasakan bagaimana pegawai bisa bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan dan sampai mana hasilnya dalam memenuhi pedoman yang ditetapkan oleh organisasi”.

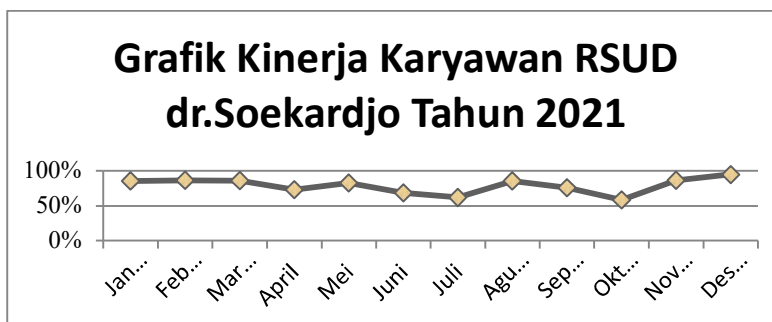
Berikut Gambar 1. Grafik capaian kinerja RSUD dr. Soekardjo Tasikmalaya:



Sumber: Data LKIP RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya

Gambar 1. Grafik Capaian Kinerja RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya

Dari Gambar grafik 1. memperlihatkan adanya beberapa indikator capaian kinerja RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya masih belum sesuai harapan, karena terdapat beberapa indikator yang belum terealisasi sesuai dengan target yang diharapkan RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya. Ada suatu indikator kinerja yang belum terealisasi sesuai dengan apa yang telah ditentukan RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya diantaranya, Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) yang hanya terealisasi sebesar 78,43% dari target sebesar 80% dan Persentase Survey Kepuasan Pelanggan Rumah Sakit yang hanya terealisasi sebesar 78,43% dari target sebesar 80%.



Sumber: Bagian Kepegawaian RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya

Gambar 2. Grafik Penilaian Kinerja di RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya

Pada Gambar grafik 2. menjelaskan bahwa kinerja mengalami perubahan yang fluktuatif. Bisa di lihat seperti pada bulan April, Juni, Juli, September, dan Oktober kinerja karyawan mengalami penurunan. Kejadian ini menunjukkan adanya perluasan hasil kerja yang representatif yang tidak sesuai dengan tujuan organisasi, misalnya pertolongan yang tidak tepat kepada pasien, dengan asumsi hal ini terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kecukupan pelaksanaan organisasi.

Menurut pihak RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya faktor kepemimpinan dalam perusahaan juga memicu terhadap penurunannya kinerja karyawan. Karena kepemimpinan yang ada di RSUD dr. Soekardjo masih kurang optimal, seperti kurangnya pengarahan, kurangnya kesadaran terhadap peraturan, dan pengawasan dikarenakan mereka kurang mengetahui apa yang diinginkan suatu perusahaan dan hal tersebut sangat berpengaruh bagi pencapaian kinerja perusahaan, dengan itu mereka membutuhkan pengarahan agar menghasilkan kinerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Selain itu, menurut hasil wawancara diduga konflik dapat menyebabkan kurangnya fokus karyawan dalam bekerja sehingga hasil kerja tidak maksimal. Konflik antar karyawan seperti kesalah pahaman, *miss* komunikasi dengan sesama rekan kerja, dan perbedaan persepsi.

KAJIAN TEORITIS

Kepemimpinan

Menurut Kartini Kartono (2014:153) mengemukakan: “Kepemimpinan merupakan kapasitas bertujuan menerapkan efek yang berharga pada orang lain untuk melaksanakan upaya yang bermanfaat untuk mencapai tujuan yang dinyatakan”. Sedangkan menurut Sutikno (2014:16) menyatakan: “Kepemimpinan pada organisasi dikoordinasikan untuk mempengaruhi individu yang dipimpinnya, sehingga mereka berpendapat bahwa harus berbuat benar untuk dibentuk atau dikoordinasikan oleh orang lain yang memimpin instansi.” Dan menurut Fahmi (2017:15) mengemukakan: “Kepemimpinan ialah kajian yang membahas dengan seksama cara menuntun, memengaruhi, serta mengatur seseorang dalam melakukan usaha sesuai perintah yang sudah ditetapkan”.

Menurut Setiawan dan Muhith (2013:32) terdapat faktor yang dapat berpengaruh terhadap proses kepemimpinan dalam organisasi, yaitu:

1. **Faktor Kemampuan Individu**

Pada administrasi, komponen individu dari kepala tunggal adalah keterampilan yang berbeda-beda sangat mempengaruhi proses kepemimpinan. Secara konseptual, kepemimpinan sering kali berfokus pada individu pemimpin dengan karakteristik atau kapasitas yang berbeda bagi mereka.

2. **Faktor Jabatan**

Pimpinan dalam bertindak harus tahu bagaimana menempatkan dirinya. Seorang perintis tidak bekerja sendirian, berada pada iklim lingkungan yang unik, sehingga ia harus memiliki gambaran perilaku inisiatif yang dilakukan sedemikian rupa berdasarkan pada situasi serta kondisi.

3. **Faktor Situasi dan Kondisi**

Pada keadaan tertentu, diperlukan juga jenis administrasi tertentu. Pemimpin harus memiliki tingkat kemampuan beradaptasi yang serius dalam menghadapi situasi dan kondisi bawahan.

Menurut Handoko (2013:293) Adapun indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. **Kepemimpinan Efektif**

Efektifitas kepemimpinan tak jarang kali diperoleh akibat keberhasilan pemimpin dalam menentukan sikap kekuasaannya secara tepat sinkron menggunakan kondisinya. Indikator kepemimpinan efektif yaitu : Cepat merogoh keputusan serta mempunyai banyak relasi.

2. Pendekatan Perilaku Berlandaskan Pemikiran

Bahwa prestasi atau kekecewaan seorang pemimpin dipengaruhi suatu tingkah laku dan aktivitas seorang pimpinan. Indikator pendekatan sikap sesuai perilaku yaitu: Menegakkan disiplin dan memotivasi

3. Perilaku Pemimpin Dalam Memimpin

Berorientasi pada tugas atau berorientasi di bawahan. Indikator sikap pemimpin dalam memimpin yaitu: Bijaksana dan menyampaikan pengarahan.

Konflik Kerja

Menurut Rivai (2015:999) mengemukakan: “Konflik kerja ialah perbedaan setidaknya 2 (dua) orang ataupun kelompok (pada organisasi) yang harus membagi asset yang terbatas serta aktivitas kerja dikarenakan mereka memiliki kondisi, nilai, atau pemahaman yang beda yang dapat menyebabkan perselisihan”. Sedangkan menurut Marwansyah (2014:189) menyatakan: “Konflik merupakan kesalahan atau kontras dimana rencana yang akan diraih serta teknik yang dipergunakan dalam pencapaian tujuan itu.” Dan menurut Hasibuan (2016:199) menyatakan: “Konflik merupakan kontes yang tidak menguntungkan mengingat keinginan dan kecenderungan untuk mendapatkan kemenangan”.

Menurut Gaol (2014:639) Faktor penyebab konflik di dalam perusahaan, antar lain:

1. Saling bergantung antar tugas, dialami saat 2 (dua) grup dan lebih grup bergantung pada yang lain untuk menyelesaikan tugas. Kemungkinan konflik meningkat tergantung pada tingkat saling bergantung.
2. Kontras dalam tujuan dan kebutuhan, kontras dalam arah setiap pertemuan untuk mengejar tujuannya. Target dari masing-masing sub-unit atau perkumpulan seringkali bermasalah.
3. Faktor birokrasi, tipe klasik dari konflik birokrasi merupakan konflik antara fungsi, otoritas lini dan staf.
4. Konflik antar standar kinerja yang bersaing, kadang-kadang kelompok dalam suatu organisasi, tidak selalu disebabkan untuk tujuan yang bersaing, akan tetapi karena organisasi mengukur kinerja terkait dengan penerimaan penghargaan membuat konflik tersebut.
5. Adanya persaingan aset sedikit, kontes untuk aset ini tidak akan menyebabkan konflik dengan asumsi aset dapat diakses melimpah dan setiap kelompok menggunakannya sesuai dengan kebutuhan.

6. Bersikap menang kalah, apabila antar sebuah kelompok hidup berdampingan satu sama lain dalam tantangan kalah sukses kemudian kadang-kadang secara umum akan dikreditkan sebagai apa yang membuat pertempuran berlangsung.

Menurut Fitriana (2013:192) Indikator konflik kerja adalah:

1. Komunikasi
Ketika seseorang mendapat berita berbeda serta tidak identik sesuai sumbernya, ada perbedaan mendasar dalam persepsi mereka tentang isi persepsi itu.
2. Tujuan yang sama
Konflik tidak akan muncul ketika satu orang atau lebih memiliki pandangan yang sama tentang apa tujuan yang harus tercapai.
3. Penilaian atau persepsi
Penilaian diantara sekelompok orang suatu organisasi sering dikaitkan dengan sikap, nilai, dan persepsi, dan juga dapat menyebabkan perselisihan apabila terdapat persepsi yang berbeda.
4. Saling ketergantungan aktivitas kerja
Ketergantungan pekerjaan disebabkan jika satu atau lebih orang sling ketergantungan dalam melakukan tugasnya. Konflik muncul ketika salah satu atau lebih karyawan harus menunggu atau bergantung pada pekerjaan orang lain.
5. Afeksi
Seseorang merasa nyaman ditempat kerja, terutama yang berkaitan dengan emosi dan suasana hati.

Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2016:172) mengemukakan: “Kinerja merupakan kemajuan seorang saat melakukan usaha, hasil pekerjaan tercapai oleh individu serta kelompok pada suatu hubungan sesuai penguasaan serta komitmen mereka atau cara seseorang harus berfungsi serta bertindak berdasarkan pada usaha yang ditugaskan kepadanya juga. sebagai kualitas, waktu serta jumlah yang dihabiskan untuk suatu usaha”. Sedangkan menurut Suwanto (2014:32) menyatakan: “Kinerja merupakan tentang cara berperilaku atau tentang perlakuan seseorang, bukan masalah suatu hasil yang diciptakan ataupun konsekuensi dari suatu pekerjaan”. Dan menurut Torang (2013:74) mengemukakan: “Kinerja merupakan tentang pendekatan untuk bertindak ataupun apa yang dilaksanakan delegasi, sebenarnya tidak selalu berhubungan dengan apa yang mereka hasilkan ataupun konsekuensi dari suatu tugas yang dikerjakan.”

Menurut Mangkunegara (2017:67) faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah:

1. Faktor kemampuan, kapasitas dibagi jadi dua jenis, kapasitas kemungkinan (tingkat kecerdasan) dan kapasitas nyata (informasi dan kemampuan).
2. Faktor motivasional, dibentuk oleh disposisi perwakilan dalam mengawasi situasi kerja. Motivasi merupakan suatu keadaan yang mendorong delegasi untuk mencapai tujuan dalam mengawasi keadaan kerja organisasi.

Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2015:67) adalah:

1. Kualitas, berapa banyak seseorang pekerja melakukan pekerjaan yang harus dilakukan oleh orang yang bersangkutan.
2. Kuantitas, berapa lama menyelesaikan pekerjaan yang representatif dalam sehari, dan tanggung jawab harus terlihat dari kecepatan kerja setiap pekerja.
3. Kehandalan, sejauh mana seorang pekerja dapat melakukan tugas dengan tepat atau tanpa kesalahan.
4. Sikap, keahlian seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang sedang dilaksanakannya.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang akan diterapkan merupakan teknik kuantitatif karena informasi pemeriksaan berupa angka dan pemeriksaan menggunakan pengukuran. Data kuantitatif adalah strategi eksplorasi yang bergantung pada informasi substansial, informasi penelitian sebagai angka yang diperkirakan melibatkan pengukuran sebagai alat uji komputasi, terkait dengan masalah yang akan direnungkan untuk mencapai tujuan (Sugiyono 2018: 13). Penelitian ini menggunakan penelitian survei. Penelitian survei dikhususkan untuk populasi besar dan kecil, tetapi informasi yang dimaksud ialah informasi dari tes yang didapat dari populasi sehingga peristiwa relatif serta hubungan antara faktor ditemukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengujian Data

a. Uji Validitas

Kepemimpinan (X_1), konflik kerja (X_2) serta kinerja karyawan (Y) semua dalam semua angka yang diperoleh dari pernyataan pertama hingga hasil lainnya pengujian SPSS versi 25 di peroleh nilai signifikansi dibawah 0,05. Uji validitas variabel kepemimpinan (X_1), konflik kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas memperlihatkan bahwa pernyataan dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach alpha* > 0.60. Berdasarkan hasil uji reliabilitas angka yang di dapat hasil perhitungan SPSS versi 25 menunjukkan angka yang di dapat diatas nilai *cronbach alpha* > 0.60. Sehingga uji reliabilitas pada variabel kepemimpinan (X_1), konflik kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel.

c. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berikut adalah hasil pengujian normalitas menggunakan SPSS 25 yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.41157806
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.050
	Negative	-.054
Test Statistic		.054
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan data output bisa diperhatikan pada olahan SPSS versi 25 dan mempergunakan uji Normal P-P Plot serta uji statistic Kolmogorov Smirnov menunjukkan angka yang di dapat > 0,05. Hingga uji normalitas dikatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Berikut adalah hasil pengujian Multikolinearitas menggunakan SPSS 25 yang dapat dilihat pada tabel berikut:

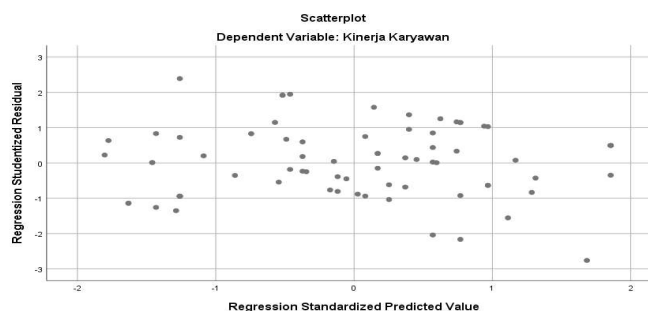
Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	25.171	5.589		4.504	.000		
	Kepemimpinan	.292	.164	.262	1.780	.079	.467	2.141
	Konflik Kerja	-.252	.126	-.296	-2.007	.049	.467	2.141

Berdasarkan data output SPSS versi 25 mendapatkan hasil pada kolom *tolerance* memperlihatkan nilai kepemimpinan $0,467 > 0,10$ serta konflik kerja $0,467 > 0,10$. Sedangkan di kolom VIF kepemimpinan $2,141 < 10$ serta konflik kerja $2,141 < 10$. Bisa dikatakan variabel kepemimpinan serta konflik kerja tidak terjadinya multikolinearitas hingga uji multikolinearitas bisa terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Berikut adalah hasil pengujian Heteroskedastisitas menggunakan SPSS 25 yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan data output SPSS versi 25 yang terlampir bisa diperhatikan data tidak heteroskedastisitas. Dikarenakan dalam gambar menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas dan semua titik menyebar dibawah serta di atas angka 0 pada Y. Dengan cara ini cenderung diasumsikan tidak ada heteroskedastisitas, hingga bisa dinyatakan bahwa Uji Heteroskedastisitas terpenuhi.

Uji Autokorelasi

Berikut adalah hasil pengujian autokorelasi menggunakan SPSS 25 yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.519 ^a	.270	.249	2.44484	2.021

Berdasarkan data output SPSS versi 25 yang bisa diperhatikan di kolom Durbin Watson (D-W) di dapat hasil 2.021 dalam arti lain angka $DU < DW < 4 - DU = 1.6768 < 2.021 < 4 - 1.6768 = 2,3232$ berarti tidak terdapat autokorelasi, maka uji autokorelasi dapat terpenuhi.

2. Persamaan Regresi Linear Berganda

Berikut adalah *output* dari hasil pengujian regresi linear berganda yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Persamaan Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a										
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance VIF
1	(Constant)	25.171	5.589		4.504	.000				
	Kepemimpinan	.292	.164	.262	1.780	.079	.478	.205	.179	.467 2.141
	Konflik Kerja	-.252	.126	-.296	-2.007	.049	-.487	-.230	-.202	.467 2.141

Didasarkan output SPSS versi 25, didapat persamaan Regresi Linear dibawah ini:

$$Y = 25.171 + 0.292 X_1 + (-0.252 X_2)$$

Persamaan regresi menyatakan nilai konstanta bernilai 25.171 yang menunjukkan bahwa jika nilai variabel kepemimpinan (X_1) serta konflik kerja (X_2) bernilai nol, jadi besar nya pengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya sebesar 25.171. Nilai koefisien variabel kepemimpinan adalah 0.292 berarah positif menunjukkan kontribusi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah 0.292. Ini mengindikasikan tiap kepemimpinan mengalami naik dengan besaran 1 satuan memiliki kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan sbesar 0.292 satuan dengan kemungkinan variabel independen

lainnya dianggap konstan. Nilai koefisien variabel konflik kerja sebesar 0.252 dengan arah hubungan negatif menunjukkan kontribusi konflik kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.252. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap konflik kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan memiliki kontribusi dalam peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.252 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

Didapat nilai koefisien korelasi (r) dari hasil perhitungan pada Tabel *model summary* didapat nilai sebesar 0.519 yang memperlihatkan bahwa keratan hubungan antar variabel kepemimpinan (X_1) serta konflik kerja (X_2) dengan variabel kinerja karyawan (Y) mempunyai hubungan yang sedang. Hubungan yang sedang antara kepemimpinan dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan bisa mengindikasikan bahwa setiap terjadi peningkatan kepemimpinan dan konflik kerja bisa meningkatkan kinerja karyawan, sama halnya apabila terjadi penurunan kepemimpinan serta konflik kerja bisa menurunkan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Simultan Kepemimpinan dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS versi 25 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Pengaruh Simultan Kepemimpinan dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	158.784	2	79.392	13.282	.000 ^b
	Residual	430.362	72	5.977		
	Total	589.147	74			

Agar mengetahui tingkat signifikan pengaruh kepemimpinan dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya secara simultan dilakukan uji F. Didasarkan pada hasil perhitungan SPSS versi 25 pada Tabel ANOVA diketahui bahwa kepemimpinan dan konflik kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD dr. Soekardjo diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan tingkat hubungan sedang, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternative (H_a) diterima. Diterimanya hipotesis alternative (H_a) memperlihatkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% terdapat pengaruh yang signifikan pada kepemimpinan dan konflik kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya. Kepemimpinan dan konflik kerja memainkan peran besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Melalui Otoritas yang layak, pimpinan dapat

membujuk, membimbing, dan memungkinkan para pekerja untuk mencapai pelaksanaan yang lebih baik. Dengan membangun koneksi yang kuat, menawarkan bantuan dan peningkatan, pimpinan dapat membangun tempat kerja yang bermanfaat dan positif. Artinya apabila variabel kepemimpinan lebih di tingkatkan lagi kinerja karyawan pun akan meningkat. Sama halnya konflik kerja apabila minim terjadi konflik kerja seperti terjadinya kesalah pahaman, perbedaan pendapat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

4. Pengaruh Kepemimpinan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Uji parsial bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independent.

Tabel 6. Pengaruh Kepemimpinan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a											
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	25.171	5.589		4.504	.000					
	Kepemimpinan	.292	.164	.262	1.780	.079	.478	.205	.179	.467	2.141
	Konflik Kerja	-.252	.126	-.296	-2.007	.049	-.487	-.230	-.202	.467	2.141

Diperoleh hasil perhitungan koefisien korelasi pada Tabel *coefficients* diperoleh nilai koefisien korelasi antara kepemimpinan (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,205 Dimana ini memperlihatkan adanya hubungan yang dikategorikan rendah antar kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Hubungan yang rendah antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan dapat mengindikasikan bahwa setiap terjadi peningkatan atau tidaknya kepemimpinan tidak mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Bisa diketahui besarnya pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan sebesar $[K_d = r^2 \times 100\%]$ maka memiliki hasil $[K_d = (0,205)^2 \times 100\%] = 0,042025$ atau 4,20%, sehingga besarnya pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 4,20%.

5. Pengaruh Konflik Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Uji parsial bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independent.

Tabel 7. Pengaruh Konflik Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a										
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance VIF
1	(Constant)	25.171	5.589		4.504	.000				
	Kepemimpinan	.292	.164	.262	1.780	.079	.478	.205	.179	.467 2.141
	Konflik Kerja	-.252	.126	-.296	-2.007	.049	-.487	-.230	-.202	.467 2.141

Didapat hasil perhitungan koefisien korelasi pada Tabel *coefficients* diperoleh nilai koefisien korelasi antara konflik kerja dengan kinerja karyawan sebesar -0,230. Dimana hal ini menunjukkan adanya korelasi yang rendah antara konflik kerja dengan kinerja karyawan. Menghadapi dan mengawasi perselisihan atau konflik yang diselesaikan secara nyata dan mahir, efek positif akan muncul melalui perilaku yang ditunjukkan oleh pekerja sebagai SDM mungkin dengan hasil yang berbeda seperti memperluas hubungan yang menyenangkan, inspirasi kerja, dan mengurangi ketegangan yang dapat menimbulkan tekanan.. Dapat diketahui besarnya pengaruh konflik kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan sebesar $[Kd = r^2 \times 100\%]$ maka memiliki hasil $[Kd = (-0,230)^2 \times 100\%] = -0,0529$ atau 5,29%, sehingga besarnya pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 5,29%.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dengan merujuk pada studi dan hasil analisis, penulis dapat mengambil kesimpulan berikut:

1. Kepemimpinan pada RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya berada pada kriteria yang sangat baik, Konflik Kerja di RSUD dr. Soekardjo memiliki kriteria sangat baik yang artinya jarang sekali timbul permasalahan antar karyawan yang dapat menimbulkan konflik besar sehingga masih dapat teratasi dengan baik, serta Kinerja karyawan pada RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya memiliki kriteria sangat baik.

2. Kepemimpinan dan Konflik Kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja karyawan.
3. Secara parsial Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya.
4. Secara parsial Konflik Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya.

Saran

Dari uraian yang telah dijelaskan, berikut adalah beberapa saran yang dapat diajukan:

1. Didasarkan pada skor terendah pada indikator Kepemimpinan yaitu mengenai “Pimpinan saya selalu tepat dalam mengambil keputusan” RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya disarankan lebih meningkatkan kepemimpinan dalam mengambil keputusan dengan cara menciptakan komunikasi yang efektif antar karyawan dengan karyawan, antar pimpinan dan karyawan karena Namun, komunikasi yang efektif diperlukan untuk menunjang dalam mengambil keputusan yang cepat, akurat dan tepat. Melalui komunikasi yang mendalam, informasi yang lebih lengkap dapat diperoleh, sehingga keputusan dapat dibuat lebih akurat, berorientasi, dan didukung.
2. Didasarkan pada skor terendah pada indikator Konflik Kerja mengenai pernyataan bahwa “Diperlakukan buruk oleh sesama rekan kerja” dengan ini disarankan antar karyawan khususnya bagian keperawatan untuk menjaga komunikasi, mempererat hubungan antar karyawan dan berperilaku baik dan sopan karena ketika seseorang berperilaku baik tentunya orang lain juga akan memperlakukan diri kita baik juga
3. Didasarkan pada skor terendah pada indikator Kinerja Karyawan yaitu mengenai “Kuantitas kerja sesuai dengan standar kerja yang diharapkan perusahaan”. RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya disarankan lebih meningkatkan kuantitas kerja dilakukan dengan membuat lingkungan kerja yang nyaman seperti memberikan fasilitas kerja yang baik, memberikan program pelatihan kepada para karyawan karena melalui program pelatihan dapat meningkatkan kinerja serta kuantitas karyawan agar dapat bekerja secara profesional, serta melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap karyawan. Dengan itu kuantitas kerja karyawan diharapkan dapat meningkat dan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.
4. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan agar mencari serta menambahkan variabel lainnya yang dapat memengaruhi kinerja karyawan lainnya yang tidak terdapat pada penelitian ini sehingga dapat bermanfaat bagi pelaku usaha sejenis maupun industri lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, Imelda, Tirtayasa, Satria.** 2019. *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. 1, Maret 2019, 45-54 <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Anwari, Sunuharyo, dan Ruhana.** 2016. *Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT. Telkomsel Branch Malang)*. Jurnal administrasi bisnis, Vol 41. No 1.
- Arikunto, Suharsimi.** 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bahar, Agus Setiawan., dan Muhit, Abd.** 2013. *Transformational Leadershif*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Bintoro, dan Daryanto.** 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Ditya, R., Utami, H. N, & Ruhana, I.** 2015. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang*. Jurnal administrasi bisnis, Vol 27. No 2.
- Fahmi, Irham.** 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Firdaus, Muhammad Aziz., Rinda, Rachmatulaily Tinakartika., Dewi Megawati, dan Rahmawati, Rika.** 2022. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen. Vol 11, No 1 (2022) Hlm. 118-122.
- Fitriana., dan Rahayu, Yudha.** 2013. *Persepsi Insentif Dengan Konflik Kerja Karyawan Perusahaan Roti Salwa Trenggalek*. Jurnal online psikologi.
- Gaol, Chr. Jimmy L.** 2014. *A To Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Ghozali, et al.** 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- 2018 *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A.Y.** 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alphabeta
- Handoko, T. Hani.** 2013. *Manajemen Personalial dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPEE.
- Hasibuan, SP. Malayu.** 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iresa, Amelia Rahma., Utami, Hamidah Nayati, dan Prasetya, Arik.** 2015. *Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB).Vol.23No.1Juni2015. <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=326605&val=6468&title=PENGARUH%20KONFLIK%20KERJA%20DAN%20STRES%20KERJA%20TERHADAP%20KOMITMEN%20ORGANISASIONAL%20DAN%20KINERJA%20KARYAWAN%20Studi%20pada%20Karyawan%20PT%20Telekomunikasi%20Indonesia%20Tbk%20Witel%20Malang>

- Kartono, Kartini.** 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Cetakan ke-20, Jakarta: Rajawali.
- Mangkunegara, Prabu.** 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah.** 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Muafi, M., dan Azim, M.** 2019. *The Effect Of Servant Leadership, Organizational Culture In Employee Performance Mediated By Job Satisfaction (Study Case Of Al-Kahfi Islamic Boarding School, Somalangun, Kebumen)*. *Proceedings on Engineering Sciences*. ISSN 2620-2832.
- <http://ejournal.uikabogor.ac.id/index.php/INOVATOR/article/view/6813/3416>
- Muizu, Wa Ode Zusnita., & Sule T. Ernie .** 2019. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*. Vol 2 No 1 (2019) 70-78.
- <https://doi.org/10.21632/perwira.2.1.70-78>
- Purwadi, Darma, D. C., Febrianti, W., & Mirwansyah, D.** 2020. *Exploration of Leadership , Organizational Culture , Job Satisfaction , and Employee Performance*. *Technium Social Sciences Journal*. Vol 6. ISSN: 2668-7798.
- Puspitasaria, Andita., Adjib, Setyo, dan Chamidah, Siti.** 2018. *Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Maju Hardware Madiun*. *Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen dan Bisnis*. Vol.1,No.1(2018):June,pp.27-3. <https://journal.umpo.ac.id/index.php/ASSET/article/view/2555/1354>
- Rivai, et al.** 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Saputra, I Kadek Oki Adi, I Wayan Mendra, dan Purnawati, Ni Luh Gede Putu.** 2022. *Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan CV. Murta Di Desa Singapadu, Gianyar*. *Jurnal EMAS*. E-ISSN : 2774-3020189, Vol 3 Nomor 2 (Februari 2022).
- <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4064>
- Sugiyono.** 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy.** 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Mulia Kencana Semester.

- Suparyadi.** 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetisi SDM*. Jakarta: Andi
- Supriatin, Dyah., Amelia, Shella Rizqi, dan Roshela, Yuki Intiana.** 2021. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal ekeonomi dan bisnis, 1 (1), 1-7.
<https://ejournal.unperba.ac.id/index.php/pjeb/article/view/12>
- Susilo, Yohanes Herman., Wahyudin.** 2020. *Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal : Ekomabis. Vol. 1 No. 01 (2020).
<https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i01.5>
- Sutikno, Sobry M.** 2014. *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan*, Edisi Pertama. Lombok: Holistica
- Suwarto, F.X.** 2014. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka.
- Torang, Syamsir.** 2013. *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Walangantu, Andri Ramadhan., Sumampouw, J. Harry, dan Tarore, S. Henny.** 2018. *Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian*. Jurnal Administrasi Bisnis. ISSN : 2338 – 9605 Vol. 6 No. 3 Tahun 2018.
<file:///C:/Users/HP/Downloads/20293-41150-1-SM.pdf>
- Wati, R.** 2017. *Pengaruh Konflik Kerja, Kepemimpinan, Motiasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Sewing (Studi Emipiris Pada PT. Libra Permana di Bawen)*. Jurnal Of Chemical Information and Modeling, 53 (9), 1689-1699.
- Wirawan.** 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wokas, G.C. Natalia., Lucky, O. H Dotulog, Regina, S.** *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Kawangkoan*. Jurnal Riset Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntanasi. ISSN 2303-1174, Vol 10, No 3 Hal. 56-68 (2022)
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/40890/37341>