

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KONFLIK KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA CV. ENIGMA

**Anggada Bayu Seta**

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

Email : [dosen02245@unpam.ac.id](mailto:dosen02245@unpam.ac.id) atau [anggadabayusetta.24@gmail.com](mailto:anggadabayusetta.24@gmail.com)

**ABSTRAK**

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Hasil pengujian hipotesis kepemimpinan mendapatkan skor t hitung senilai 5,350 sedangkan t tabel yaitu 1,993, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis H1 “Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan Antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan” di terima. (2) Hasil uji hipotesis konflik kerja menunjukkan t hitung senilai 5,267 yang kemudian dibandingkan dengan t tabel yaitu 1,993, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis H2 “Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan Antara Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan” diterima. (3) Hasil pengujian hipotesis motivasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,401 yang kemudian dibandingkan dengan t tabel yaitu 1,993, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis H3 “Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan Antara Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan” diterima. (4) Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 17,923, sementara F tabel yaitu 2,73, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis H4 “Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan Antara Kepemimpinan, Konflik Kerja dan Motivasi Terhadap kinerja Karyawan” diterima

**Kata kunci: Kepemimpinan, Konflik Kerja, Motivasi, dan Kinerja Karyawan**

**ABSTRACT**

The result of this study indicate: (1) t value 5,330 further consultation with the t tabel 1,993, wich is mean that the hypothesis in this study reject  $H_0$  and accept  $H_a$ . Therefore it can be conclude the hypothesis H1 “Leadership has a positive and significant influence on employee performance” acceptable. (2) t value 5,267 further consultation with the t tabel 1,993, wich is mean that the hypothesis in this study reject  $H_0$  and accept  $H_a$ . Therefore it can be conclude the hypothesis H2 “Work conflict has a positive and significant influence on employee performance” acceptable. (3) t value 3,401 further consultation with the t tabel 1,993, wich is mean that the hypothesis in this study reject  $H_0$  and accept  $H_a$ . Therefore it can be conclude the hypothesis H3 “Motivation has a positive and significant influence on employee performance” acceptable. (4) F value 17,923 further consultation with the F tabel 2,73. wich is mean that the hypothesis in this study reject  $H_0$  and accept  $H_a$ . Therefore it can be conclude the hypothesis H4 “Leadership, work conflict and motivation has a positive and significant influence as a simultaneous on employee performance” acceptable.

**Keywords: Leadership, Work Conflict, Motivation and Performance.**

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Integritas dan kekayaan sebuah bangsa ditandai dengan ragam dan kualitas sumber daya, baik sumber daya alam maupun sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh sebuah bangsa memiliki peran dan nilai strategis dalam mencapai kemajuan yang diinginkan. Seiring dengan makin modernnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, disertai dengan diberlakukannya sistem kerja sama perdagangan bebas antar negara yang berada di kawasan asia tenggara, kini semua negara yang berada di wilayah asia tenggara saling belomba dalam memperbaiki kualitas sumber daya manusia yang dimiliki untuk dapat berkompetisi dengan negara lain.

Ketatnya kompetisi yang terjadi antar perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis secara global, dapat menimbulkan perubahan besar yang terjadi didalam tubuh organisasi perusahaan. Perusahaan yang mampu bertahan terhadap perubahan yang terjadi tersebut adalah perusahaan yang mampu beradaptasi dan berinovasi dengan cara mendayagunakan sumber daya yang ada untuk menjalankan aktifitas operasional organisasi secara terpadu dan terorganisir

sehingga visi, misi dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Namun, seringkali pencapaian tujuan perusahaan terhambat karena adanya beberapa faktor penghalang seperti konflik kerja yang terjadi diantara para karyawan baik secara individual maupun kelompok, serta menurunnya motivasi kerja karyawan yang dapat berdampak pada menurunnya kinerja. Untuk dapat menanggulangi masalah tersebut diperlukan sosok figur seorang pemimpin yang memiliki kemampuan kepemimpinan yang baik yang dapat mengelola, mengarahkan dan menjadi panutan bagi karyawannya.

Konsep kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang pemimpin dalam mempengaruhi dan menginspirasi orang lain agar mau dan bersedia untuk mengikuti arahan dan kehendak sang pemimpin dalam mencapai tujuan. Ordway Tead dalam Kartini Kartono (2011 : 57), “menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan”.

Berdasarkan definisi diatas, kepemimpinan merujuk pada sebuah aktivitas dan kemampuan yang dimiliki oleh

seseorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya yang meliputi beberapa proses seperti mempengaruhi, mengarahkan, menggerakkan dan memberi inspirasi atau motivasi bagi bawahannya secara proaktif demi tercapainya visi, misi, dan tujuan perusahaan.

Teori tentang keterkaitan kepemimpinan terhadap kinerja dikemukakan oleh Wibowo (2007:66), “kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Bagaimana pemimpin menjalin hubungan dengan pekerja, bagaimana mereka memberi penghargaan kepada pekerja yang berprestasi, bagaimana pimpinan mengembangkan dan memberdayakan pekerjanya, sangat memengaruhi kinerja sumber daya manusia yang menjadi bawahannya”.

Konsep konflik kerja merupakan suatu bentuk pertentangan yang muncul dan terjadi diantara dua orang anggota organisasi atau lebih yang menciptakan suatu bentuk ketegangan diantara para pelakunya.

Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Hardjana dalam Wahyudi (2011 : 17), “konflik kerja merupakan suatu bentuk perselisihan, pertentangan antara dua orang atau dua kelompok dimana perbuatan yang satu berlawanan dengan yang lainnya

sehingga salah satu atau keduanya saling terganggu”.

Teori tentang keterkaitan konflik kerja terhadap kinerja dikemukakan oleh Wahyudi (2011: 88), yang mengemukakan “Hubungan antara konflik dengan kinerja perusahaan menunjukkan bahwa, apabila tingkat konflik optimal yaitu tingkat konflik sangat fungsional maka kinerja akan maksimal. Bila konflik terlalu rendah, performansi perusahaan mengalami stagnasi atau rendah dan perusahaan menjadi lambat dalam menyesuaikan diri dengan berbagai perkembangan lingkungan. Jika tingkat konflik terlalu tinggi, akan timbul kendala, tidak kooperatif, dan menghalangi pencapaian tujuan perusahaan tersebut”.

Menurut Hamzah B. Uno (2007 : 1), menyatakan bahwa “motivasi adalah dorongan dasar yang menyebabkan orang bertindak laku”.

Teori keterkaitan antara motivasi dan kinerja dikemukakan oleh Munandar (2006:42), “yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi dengan kinerja, artinya karyawan yang memiliki motivasi prestasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja yang tinggi, sebaliknya karyawan yang mempunyai kinerja yang rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah”.

Konsep kinerja merupakan sebuah *output* yang dapat ditinjau berdasarkan

kualitas dan kuantitas seorang karyawan. Lebih lanjut, Rivai dan Basri dalam Sinambela (2012 : 6), berpendapat bahwa “kinerja merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai baik secara perorangan maupun kelompok dalam suatu jangka waktu tertentu”.

Teori keterkaitan antara kepemimpinan, motivasi dan kinerja dikemukakan oleh Tjuju Yuniarsih dan Suwatno (2008:166), yang menyatakan bahwa esensi “kepemimpinan bukan sekedar instruksi, melainkan menjadi sebuah motivasi dengan harapan menjadi pemicu semangat, inisiatif, dan kreativitas seorang karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya”.

Teori keterkaitan antara konflik dan kinerja dikemukakan oleh Winardi (2009:169), yang menyatakan bahwa “konflik kerja yang positif akan memacu semangat dan kinerja yang tinggi dalam mencapai tujuan bersama”.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh ahli diatas dapat disimpulkan bahwa, keterampilan yang dimiliki seorang pemimpin didalam perusahaan dalam mengelola konflik kerja dan memberi motivasi kepada karyawan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

CV. Enigma adalah sebuah badan usaha yang bergerak dibidang jasa perbaikan, perawatan, dan pengadaan tenaga ahli

dibidang mekanik serta penyediaan bahan baku *sparepart* kendaraan roda empat. Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa, CV. Enigma memiliki visi yaitu menjadi perusahaan yang profesional dengan sumber daya manusia yang berkualitas dan misi yaitu memberikan layanan kendaraan roda empat yang komperhensif.

Visi dan misi perusahaan dapat tercapai dengan baik dengan adanya kemampuan seorang pemimpin dalam mengorganisasir karyawannya dengan baik, pengorganisasian tersebut dapat dilaksanakan dengan cara mengelola konflik kerja yang tercipta dan terjadi didalam internal perusahaan disertai dengan pemberian motivasi kerja yang baik bagi karyawan, hal tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang dapat dicapai oleh karyawan baik secara individual maupun secara berkelompok.

Fakta mengenai kepemimpinan yang ada didalam CV. Enigma adalah bahwa kemampuan pemimpin dalam memotivasi sudah baik, hal ini dibuktikan dengan keikutsertaan pemimpin dalam memberi dorongan dan semangat bagi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung yang disertai dengan program-program *family gathering* bagi karyawan beserta keluarganya, pemimpin juga telah

menerapkan dan memberikan contoh keteladan bagi karyawan dimana pemimpin sangat menjaga sikap tepat waktu dalam kesehariannya baik yang terkait dengan pekerjaan maupun tidak, namun masih terdapat beberapa kekurangan yang ada terkait kepemimpinan diantaranya yaitu, sikap inkonsistensi pemimpin dalam mengarahkan karyawan, pembagian tugas yang masih kurang jelas, disertai dengan belum adanya *guide line* yang jelas mengenai pembagian fungsi tugas dan tanggung jawab bagi karyawan.

Fakta mengenai konflik kerja yang ada didalam CV. Enigma adalah, bahwa perusahaan masih belum dapat mengelola konflik dengan baik dan mengarahkan konflik yang bersifat destruktif menjadi konflik yang bersifat konstruktif dengan cara mengelola konflik yang ada menggunakan stimulasi manajemen konflik, hal ini ditunjukkan dengan masih dijumpainya ketegangan yang terjadi diantara karyawan yang disebabkan oleh beberapa faktor dasar diantaranya yaitu, keterbatasan fasilitas kerja, adanya tujuan yang berbeda diantara para karyawan dalam memandang pekerjaan yang diberikan pimpinan, biasanya batasan antara hak dan kewajiban yang dimiliki oleh seorang karyawan yaitu dimana ada pihak yang memasuki batasan pihak lain baik secara sengaja maupun tidak, yang berujung

pada timbulnya ketegangan yang diantara pihak-pihak yang terlibat konflik sehingga dapat mendorong timbulnya rasa dan keinginan karyawan untuk mengundurkan diri.

Fakta mengenai kinerja yang ada didalam CV. ENIGMA adalah bahwa masih terdapat karyawan yang belum mencapai performa kinerja yang optimal, hal ini ditunjukkan dari kesadaran karyawan dalam berdisiplin kerja seperti faktor ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas dan kehadiran baik saat masuk kerja atau istirahat kerja, masih terdapatnya insiden dalam kerja yang menyebabkan kerugian bagi perusahaan akibat kurangnya pelatihan yang diterima oleh karyawan.

Permasalahan antara konsep dan fakta kepemimpinan yang ada didalam CV. Enigma adalah, belum efektifnya komunikasi yang terjalin antara pimpinan dengan karyawan yang disebabkan oleh cara pimpinan berkomunikasi dengan bawahan, dimana terjadi salah penafsiran akan maksud sebuah informasi dan intruksi yang diterima oleh karyawan dari pimpinan kerja, disisi lain juga karyawan kerap mengeluhkan perubahan akan format tugas yang diberikan oleh pimpinan, perubahan tersebut seringkali membuat karyawan merasa bingung dan takut akan melakukan sebuah kesalahan atas

pekerjaan yang dilakukannya. Permasalahan lain adalah terdapat ketidak sesuaian dalam hal pembagian tugas dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini menyebabkan karyawan merasa kesulitan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Hal lain yang juga dikeluhkan oleh karyawan adalah belum meratanya jaminan akan kesejahteraan sosial yang diterima oleh karyawan.

Permasalahan antara konsep dan fakta konflik kerja yang ada didalam CV. Enigma adalah, belum lengkapnya fasilitas kerja yang ada, seperti ruang kerja yang kondusif dan peralatan kerja yang mendukung efektivitas dan efisiensi kerja karyawan, disertai dengan adanya ketergantungan diantara para karyawan dalam melaksanakan tugas, hal lain yang juga menjadi permasalahan adalah sering terjadinya pertentangan diantara para karyawan yang disebabkan oleh perbedaan tentang cara pandang dan tujuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, ketegangan yang terjadi diantara para karyawan ini secara psikis akan mempengaruhi motivasi yang ada didalam diri karyawan sehingga akan berimbas pada menurunnya kinerja yang dimiliki oleh karyawan. Permasalahan lain yang juga terjadi yaitu, terkait wewenang kerja atau batasan yuridiksi kerja seseorang didalam perusahaan, dimana terkadang seorang karyawan melewati batasan atas

wewenang kerja yang dimilikinya sehingga menciptakan sebuah ketegangan yang timbul diantara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. Masalah lain yang juga ada yaitu mengeai jenjang karir seorang karyawan didalam perusahaan, dimana perusahaan belum membakukan pola sistem evaluasi kinerja karyawan secara detail dan komperhensif yang berhubungan dengan jenjang karir seorang karyawan didalam perusahaan. Masalah lain adalah terkait insentif kerja yang diterima oleh karyawan, yaitu belum merata sistem pembagian insentif yang ada.

Permasalahan antara konsep dan fakta kinerja yang ada didalam CV. Enigma adalah masih belum optimalnya kinerja yang berhasil dicapai oleh karyawan, hal tersebut disebabkan oleh kurangnya kompetensi kerja yang dimiliki oleh karyawan, hal tersebut didasari oleh belum adanya tempat pemusatan pelatihan yang dimiliki oleh perusahaan, sehingga karyawan harus belajar dan berlatih langsung ditempat kerja (*on the job training*), disisi lain yang juga menyebabkan kurang optimalnya hasil kerja karyawan adalah faktor disiplin ilmu dan kemampuan dasar yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam memberdayakan fasilitas kerja yang ada, hal tercermin dari adanya karyawan yang menempati posisi yang bukan berdasarakan disiplin ilmu yang dimilikinya.

Selanjutnya masalah yang juga ada yaitu, kurang patuhnya karyawan terhadap peraturan dan tata tertib didalam perusahaan terkait ketepatan waktu dalam bekerja, hal ini ditunjukkan dari tingkat absensi karyawan baik saat hadir maupun saat istirahat kerja. Faktor kemandirian kerja juga menjadi salah satu masalah yang ada, dimana karyawan masih ada yang mengerjakan tugas dengan cara dibantu oleh rekan kerjanya, padahal pekerjaan yang menjadi tugasnya tersebut dapat dikerjakan olehnya sendiri meski tanpa dibantu oleh orang lain.

### **B. Identifikasi Masalah**

1. Belum optimalnya komunikasi yang terjalin antara pimpinan dengan bawahan
2. Kurang jelasnya pembagian tugas kerja
3. Belum meratanya kesejahteraan sosial yang diterima oleh karyawan
4. Belum optimalnya fasilitas kerja yang dimiliki oleh perusahaan
5. Sering dijumpainya perbedaan pendapat diantara para karyawan
6. Belum jelasnya batasan atau yuridiksi kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan
7. Masih adanya keterlambatan karyawan dalam pelaporan dan penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawabnya
8. Belum terpolanya jenjang karir bagi karyawan
9. Belum optimalnya sistem insentif yang diterima oleh karyawan

10. Belum optimalnya hasil kerja yang berhasil dicapai oleh karyawan
11. Kurangnya kesadaran karyawan akan ketepatan waktu dalam bekerja
12. Kurangnya kemandirian karyawan dalam menyelesaikan tugas

### **C. Pembatasan Masalah**

1. Tempat penelitian/unit analisis ini adalah CV. Enigma.
2. Karyawan di dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja yang berada di CV. Enigma.
3. Variabel pembahasan adalah kepemimpinan, konflik kerja, motivasi dan kinerja.

### **D. Perumusan Masalah**

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah kepemimpinan, konflik kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

### **E. Tujuan dan Manfaat dari Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui apakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

- b. Untuk mengetahui apakah pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan.
- c. Untuk mengetahui apakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
- d. Untuk mengetahui apakah pengaruh kepemimpinan, konflik kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara simultan

## 2. Manfaat

- a. Secara Teoritis  
Mengetahui lebih dalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan apakah masih relevan teori tersebut untuk masa sekarang ini, serta untuk mengetahui seberapa jauh hubungan antara teori dengan kondisi yang ada dilapangan.
- b. Secara Praktis
  - 1) Bagi Perusahaan
    - a) Sebagai bahan evaluasi bagi manajemen CV. Enigma mengenai variabel kepemimpinan, konflik kerja, motivasi dan kinerja
    - b) Sebagai bahan rujukan bagi manajemen CV. Enigma dalam menentukan dan merumuskan kebijakan perusahaan khususnya terkait dengan variabel penelitian

## F. Kerangka Berpikir

Menurut Riduwan (2013:25), “kerangka berpikir atau kerangka pemikiran adalah dasar pemikiran dari penelitian yang

disintesis dari fakta-fakta, observasi, dan telaah kepustakaan”.

- 1.)Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan  
Kemampuan pemimpin dalam berkomunikasi dan mempengaruhi bahwannya dengan baik akan meningkatkan kinerja karyawan.
- 2.)Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan  
Konflik kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan adanya konflik yang bersifat konstruktif maka kinerja karyawan mampu meningkat.
- 3.)Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.  
Motivasi mampu memberikan pengaruh bagi kinerja, dengan adanya motivasi yang tinggi didalam diri seorang akan memberikan kemampuan yang ia miliki untuk perusahaan.
- 4.)Pengaruh kepemimpinan, konflik kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara simultan.  
Kinerja karyawan akan meningkat jika perusahaan mampu mengelola sistem kepemimpinan, konflik kerja dan motivasi dengan baik.

## G. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diduga terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pada CV. Enigma.
2. Diduga terdapat pengaruh signifikan konflik kerja terhadap kinerja pada CV. Enigma.
3. Diduga terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja pada CV. Enigma.
4. Diduga terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara kepemimpinan, konflik kerja dan motivasi terhadap kinerja pada CV. Enigma.

## **II. LANDASAN TEORI**

### **A. Kepemimpinan**

#### **1. Pengertian Kepemimpinan**

Tjutju Yuniarsih (2008:165), mengemukakan bahwa “kepemimpinan kemampuan seseorang pemimpin dalam mempengaruhi pikiran orang lain agar mau dan mampu mengikuti kehendaknya, dan memberi inspirasi kepada pihak lain untuk merancang sesuatu yang lebih bermakna”.

### **B. Konflik Kerja**

#### **1. Pengertian Konflik Kerja**

Husaini Usman (2008:435), menyatakan bahwa “konflik merupakan pertentangan antara dua orang atau lebih terhadap satu hal atau lebih dengan sesama anggota organisasi atau dengan organisasi lain”.

### **C. Motivasi**

#### **1. Pengertian Motivasi**

Husaini Usman (2009:109), mendefinisikan “motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang melakukan suatu aktivitas tertentu”.

#### **2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Siagan (2006:294), “terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi. Dua faktor yang dimaksud adalah faktor internal dan faktor eksternal”.

### **D. Kinerja**

#### **1. Pengertian Kinerja**

Mahsun (2009:25) “Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi

### **E. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu bertujuan untuk menggambarkan posisi dan kelayakan penelitian khususnya terkait variabel-variabel yang ada di dalam penelitian.

## **III. METODOLOGI PENELITIAN**

### **A. Ruang Lingkup Penelitian**

Dalam melakukan penelitian diperlukan suatu batasan yang dapat memudahkan penelitian agar menjadi lebih efektif dan efisien. Untuk itu dalam penelitian ini yang menjadi ruang lingkungnya antara lain :

#### **1. Tempat**

Penelitian ini dilaksanakan di CV. Enigma. CV. Enigma merupakan sebuah perusahaan yang menyediakan jasa perbaikan, perawatan, dan pengadaan tenaga ahli dibidang mekanik serta penyediaan bahan baku *sparepart* kendaraan roda empat.

## 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan mulai bulan April 2017 sampai dengan bulan Juni 2017, dengan proses yang dilakukan secara bertahap yang diawali dengan pra-survei (studi pendahuluan), penulisan proposal, pengajuan surat izin penelitian, pembuatan instrumen penelitian, konsultasi, penyebaran instrumen penelitian, dan pengolahan data.

## 3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan Metode statistik deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.

Sugiyono (2009:17), “bila serangkaian observasi atau pengukuran dapat dinyatakan dalam angka-angka, maka kumpulan angka-angka hasil observasi atau pengukuran demikian dinamakan data kuantitatif”.

## B. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Supardi (2013:25), “populasi adalah objek atau subyek yang berada pada satu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu

berkaitan dengan masalah atau objek penelitian”.

Populasi yang dijadikan objek di dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada CV. Enigma yang berjumlah 291 orang.

### 2. Sampel

“Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misal karena terbatasnya dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi”, Sugiyono (2009 : 58).

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik *simple random sampling* sehingga sampel dipilih secara acak dari populasi yang telah ditentukan.

### C. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini penulis membuat kuesioner dalam bentuk pernyataan untuk disebarikan kepada karyawan CV. Enigma sebanyak 75 responden sebagai sampel penelitian.

Setelah dilakukan pengisian instrumen (kuesioner) oleh responden, kemudian peneliti mengumpulkan kembali angket yang telah dijawab oleh responden yang kemudian seluruh jawaban responden akan diolah dan dianalisa, berdasarkan jumlah jawaban dari 4

variabel yang diteliti yaitu Kepemimpinan ( $X_1$ ), Konflik Kerja ( $X_2$ ), Motivasi ( $X_3$ ), dan Kinerja (Y) dalam bentuk angka.

#### **D. Metode Analisis Data**

Metode analisis data dalam penelitian ini penulis membuat kuesioner dalam bentuk pernyataan untuk disebarikan kepada seluruh karyawan CV. Enigma sebanyak 74 responden sebagai sampel penelitian.

Setelah dilakukan pengisian instrumen (kuesioner) oleh responden, kemudian peneliti mengumpulkan kembali angket yang telah dijawab oleh responden yang kemudian seluruh jawaban responden akan diolah dan dianalisa, berdasarkan jumlah jawaban dari 4 variabel yang diteliti yaitu Kepemimpinan( $X_1$ ), Konflik ( $X_2$ ), Motivasi ( $X_3$ ), dan Kinerja (Y) dalam bentuk angka.

Selanjutnya dari ke empat variabel penelitian dibuat skala penilaian dengan rentang jawaban 1-5 dan instrumen dikembangkan berdasarkan indikator yang ada dengan menggunakan skala likert.

### **IV. PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

CV. Enigma didirikan pada tahun 2010, diawali dengan berdirinya perusahaan di wilayah jakarta selatan, seiring dengan berjalannya waktu kemudian CV. Enigma berpindah lokasi ke daerah tanggerang

selatan, tepatnya di jalan pondok cabe raya no. 100, ciputat tangerang selatan.

CV. ENIGMA merupakan badan usaha yang bergerak dibidang pelayanan jasa perbaikan dan perawatan kendaraan roda empat, secara khusus CV. Enigma juga bergerak dibidang pengadaan jasa untuk agen tunggal pemegang merk (ATPM). Terkait operasional kerja dalam memenuhi kepuasan pelanggannya, CV. Enigma didukung oleh fasilitas peralatan kerja yang berteknologi canggih guna memenuhi standar layanan dan kepuasan bagi para konsumennya, disamping itu CV. Enigma juga didukung oleh kualitas sumber daya manusia yang memiliki pengalaman dan kompetensi dibidangnya serta manajemen yang aktif, kreatif dan berintegritas tinggi dalam mengelola dan memajukan perusahaan.

#### **1. Visi**

Menjadi perusahaan terdepan dalam layanan kendaraan roda empat yang berkualitas

#### **2. Misi**

Memberi pelayanan kendaraan roda empat secara komperhensif

#### **B. Hasil Uji Instrumen**

##### **1. Validitas dan Reliabilitas**

Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Ghozali (2005:45), “suatu instrumen dikatakan valid apabila nilai korelasi *pearson product moment*( $r$  hitung) diatas 0,3”.

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kehandalan suatu alat ukur dapat digunakan kembali di dalam penelitian yang memiliki kesamaan. "Suatu variabel disebut *reliable* apabila perolehan *cronbach alpha* diatas 0,60". Ghozali, (2005:62).

Hasil dari uji validitas dan reliabilitas yang telah penulis lakukan pada penelitian ini adalah, seluruh butir pernyataan pada variabel kepemimpinan, konflik kerja, motivasi dan kinerja dinyatakan valid dan reliabel.

## 2. Pembahasan Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik, selanjutnya akan dilakukan pembahasan terkait pengaruh dari masing-masing variabel bebas yaitu variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), variabel konflik kerja ( $X_2$ ) dan variabel motivasi ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat yaitu kinerja ( $Y$ ) pada CV. Enigma.

Selanjutnya penjelasan secara terperinci tentang pengaruh dari masing-masing variabel penelitian akan dijelaskan sebagai berikut dibawah ini :

### a. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Perolehan nilai  $t$  hitung sebesar  $5,330 >$  dari nilai  $t$  tabel yaitu  $1,993$ , dengan demikian  $H_a$  diterima.

### b. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja

Perolehan nilai  $t$  hitung sebesar  $5,267 >$  dari nilai  $t$  tabel yaitu  $1,993$ , dengan demikian  $H_a$  diterima.

### c. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Perolehan nilai  $t$  hitung sebesar  $3,401 >$  dari nilai  $t$  tabel yaitu  $1,993$ , dengan demikian  $H_a$  diterima.

### d. Pengaruh Kepemimpinan, Konflik Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji  $F$ ), diperoleh nilai  $F$  hitung sebesar  $17,923$  lebih besar dari nilai  $F$  tabel yaitu  $2,73$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Sesuai dengan tujuan dan hasil analisa penelitian ini, dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Enigma. Hal ini dibuktikan berdasarkan nilai uji  $t$  dimana  $t$  hitung senilai  $5,350 >$  nilai  $t$  tabel yaitu  $1,993$  dengan taraf signifikansi ( $0,000$ ) lebih kecil dari ( $0,05$ ). Selanjutnya, persamaan regresi sederhana yang terbentuk yaitu  $Y = 24,099 + 0,463 X_1$
2. Konflik Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Enigma. Hal ini dibuktikan berdasarkan nilai uji  $t$  dimana

$t$  hitung sebesar 5,267 > nilai  $t$  tabel yaitu 1,993 dengan taraf signifikansi (0,000) lebih kecil dari (0,05). Selanjutnya, persamaan regresi sederhana yang terbentuk yaitu  $Y = 24,089 + 0,473 X_2$ .

3. Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Enigma. Hal ini dibuktikan dengan nilai uji  $t$  dimana  $t$  hitung sebesar 3,401 > nilai  $t$  tabel yaitu 1,993 dengan taraf signifikansi (0,001) lebih kecil dari (0,05). Selanjutnya, persamaan regresi sederhana yang terbentuk yaitu  $Y = 29,002 + 0,366 X_3$ .
4. Kepemimpinan, Konflik Kerja dan Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan pada CV. Enigma. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji  $F$  dimana diperoleh nilai  $F$  hitung sebesar 17,923 > nilai  $F$  tabel yaitu 2,73 dengan taraf signifikansi (0,000) lebih kecil dari (0,05). Selanjutnya, persamaan regresi berganda yang terbentuk yaitu  $Y = 8,182 + 0,257X_1 + 0,245X_2 + 0,318 X_3$ .

## B. Saran

1. Pimpinan diharapkan lebih aktif dalam mengelola dan mengarahkan para karyawannya, hal ini terkait dengan komunikasi dengan para karyawan dalam pengambilan keputusan dan pembagian tugas kerja, dimana

sekiranya pimpinan dapat melibatkan dan mendengar aspirasi dari para karyawannya secara seksama sebelum menerapkan dan menjalankan kebijakan yang baru.

2. Pimpinan dan manajemen hendaknya lebih serius dan fokus dalam memonitor dan mengelola keberadaan konflik kerja yang terjadi didalam internal perusahaan, karena jika keberadaan konflik tidak ditangani dengan baik akan berdampak pada terjadinya penurunan performansi kerja karyawan yang disebabkan oleh persaingan antara individu karyawan dalam memanfaatkan sumber daya yang terbatas, ketegangan yang timbul akibat perbedaan pendapat yang terjadi diantara para karyawan, dan tumpang tindihnya pekerjaan akibat kurang jelasnya wewenang dan batasan pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan. Untuk itu sebisa mungkin konflik yang terjadi dapat diarahkan kepada konflik yang bersifat konstruktif sehingga tidak akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
3. Disarankan agar manajemen dan pimpinan lebih memperhatikan lagi berbagai faktor yang dapat meningkatkan motivasi karyawan

dalam bekerja seperti, pengakuan dan penghargaan akan kinerja yang berhasil dicapai oleh karyawan, program *reward* bagi karyawan yang berprestasi, dan pengembangan diri bagi karyawan berupa jenjang karir yang didasari atas penilaian prestasi kerja serta masa kerja karyawan.

4. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, hendaknya perusahaan dapat menyusun program kerja yang lebih efektif dan efisien lagi seperti penempatan kerja bagi karyawan disesuaikan dengan keahlian dan pendidikan karyawan, adanya program pelatihan kerja yang komperhensif dan berkesinambungan bagi karyawan guna meningkatkan keterampilan dan mutu yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugas kerjanya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Ghozali, Imam, 2005. *Asplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Husaini, Usman. 2008. *Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan* –.2, Cet.1 .Bumi Aksara: Jakarta

\_\_\_\_\_. 2009. *Manajemen: teori, praktik dan riset pendidikan* Edisi 3, Cetakan 1. Bumi Aksara: Jakarta

Mahsun, Mohamad, 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Penerbit BPFE: Yogyakarta

Riduwan, 2013. *Metode dan teknik Menyusun Tesis*, Alfabeta : Bandung.

Siagian, Sondang P, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi I, Cetakan Ketiga Belas, Bumi Aksara.: Jakarta

Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit Alfabeta, Bandung

Supardi, 2013, *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian*, Cetakan kedua, Change Publication, Jakarta

Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta : Bandung

n

