

SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA DENGAN
PENYELESAIAN KONFLIK SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA KARYAWAN
CV. KOPITIAM PALEMBANG**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh:

**SUNANTI SUCI
NPM. 17.01.11.01.85**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2021

**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : SUNANTI SUCI
Nomor Pokok/NPM : 17.01.11.01.85
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Dengan Penyelesaian Konflik Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan CV. Kopitiam Palembang


Pembimbing Skripsi

Tanggal 12 Okt '21 Pembimbing I:  HJ.Nina Fitriana, SE.,M.Si
NIDN: 0012116501

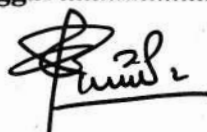
Tanggal 12 Okt 21 Pembimbing II:  Veny Mayasari, SE,MM
NIDN: 0204078902

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal 13-10-2021


Dr. Msy. Mikial, S.E, M.Si, Ak,CA,CSRS
NIDN: 0205026401

Ka. Prodi Manajemen
Tanggal 13.10.2021


Mariyam Zanariah, S.E, MM
NIDN: 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : SUNANTI SUCI
Nomor Pokok/NPM : 17.01.11.01.85
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Dengan Penyelesaian Konflik Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan CV. Kopitiam Palembang

Penguji Skripsi


Tanggal 12 okt '21 Ketua Penguji:  HJ. Nina Fitriana, SE., M.Si
NIDN: 0012116501

Tanggal 12 Okt 21 Penguji I :  Veny Mayasari, SE, MM
NIDN: 0204078902


Tanggal 12 Okt 21 Penguji II :  Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si
NIDN: 0110117204

Mengesahkan:

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal 13-10-2021


Dr. Msy. Mikial, S.E, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN: 0205026401

Ka. Prodi Manajemen
Tanggal 13.10.2021


Mariyam Zanariah, S.E, MM
NIDN: 0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Jika tidak bisa menjadi yang terbaik, maka Jadilah yang dapat membahagiakan” (Sunanti suci)

Persembahan:

Skripsi Ini Kupersembahkan Untuk :

- ❖ Allah Subhanahu Wa Ta'ala
- ❖ Bapak dan mamak tercinta
- ❖ Keluarga dan saudara-saudaraku tersayang
- ❖ Yoga Fransisco
- ❖ Dosen Pembimbing Skripsiku
- ❖ Dosen Pembimbing Akademikku
- ❖ Almamaterku

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sunanti Suci

NPM : 1701110185

Program Studi : Manajemen

Program Pendidikan : Strata I (S.1)

Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, 23 September 2021


Sunanti Suci

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil ‘Alamin segala puji bagi Allah Subhanahu Wa Ta’ala dan rasa syukur yang luar biasa atas nikmat sehat, nikmat iman, nikmat islam dan berkat rahmat dan hidayah-Nya pula sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“pengaruh kepemimpinan tranformasional dan transaksional terhadap kinerja dengan penyelesaian konflik sebagai variabel intervening pada karyawan cv. Kopitiam Palembang”**

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyajiannya yang mungkin disebabkan oleh keterbatasan serta kemampuan yang penulis miliki. Tetapi dengan bantuan, bimbingan, masukan, dan dorongan semangat serta kesabaran yang diberikan oleh semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan jadwal waktu yang telah direncanakan.

Dengan selesainya penelitian ini, penulis mengucapkan syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta’ala dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
4. Ibu HJ.Nina Fitriana, SE.,M,Si selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Veny Mayasari, SE,MM selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi ini.

6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
7. Bapak, Ibu, dan keluargaku tercinta yang senantiasa telah mendidik dan memberikan do'a, semangat, serta dukungan kepadaku sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini.
8. Sahabatku Utari, Jana serta orang tersayang yaitu Yoga Fransisco yang selalu menyemangati dalam proses pembuatan skripsi ini.
9. Teman seperjuangan manajemen angkatan 2017 yang selalu memberikan motivasi dalam proses penyelesaian skripsi ini.
10. CV.Kopitiam Palembang yang telah bersedia memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.
11. Seluruh karyawan CV. Kopitiam Palembang yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner sehingga dapat di analisis dengan baik.
12. Semua pihak yang sudah berpartisipasi dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.

Semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Palembang, September 2021

Sunanti Suci

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRAK	xiii
RIWAYAT HIDUP	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Teori Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.2 Kepemimpinan Transformasional.....	10
2.1.3 Kepemimpinan Transaksional	13
2.1.4 Penyelesaian Konflik Kerja	15
2.1.5 Kinerja	17
2.2 Penelitian Terdahulu	20
2.3 Kerangka Berpikir	22
2.4 Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Tempat dan Waktu.....	25
3.2 Populasi dan Sampel.....	25

3.3 Rancangan Penelitian.....	26
3.4 Sumber Data	26
3.5 Teknik Pengumpulan Data	27
3.6 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian	27
3.7 Skala Pengukuran.....	30
3.8 Metode Analisis Data Uji Instrumen	31
3.8.1 Uji Validitas.....	31
3.8.2 Uji Reabilitas.....	31
3.8.3 Uji Asumsi Klasik.....	32
3.9 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>) Dengan SPSS.....	33
3.10 Uji Hipotesis Statistik.....	37
3.10.1 Uji T (Parsial).....	37
3.10.2 Pengaruh Tidak Langsung (<i>Indirect effect</i> atau IE).....	40
3.11 Analisis Koefisien Determinasi.....	40
3.12 Analisis Koefisien Korelasi.....	41

BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan	42
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	42
4.1.2 Struktur Organisasi	42
4.1.3 Tugas dan Tanggung Jawab	43
4.1.4 Karakteristik Responden.....	45
4.2 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian.....	44
4.2.1 Uji Validitas.....	47
4.2.2 Uji Reliabilitas	49
4.3 Hasil Analisis Data	50
4.3.1 Uji Normalitas	50
4.3.2 Uji Multikolinieritas	51
4.3.3 Uji Heteroskedastisitas	52
4.3.4 Analisis Jalur dengan SPSS.....	53

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	64
5.2 Saran	65

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Jumlah Populasi Penelitian	25
Tabel 3.2 Interpretasi Nilai (r).....	41
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	45
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1).....	47
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transaksional (X2).....	48
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Konflik Kerja (Z)	48
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	49
Tabel 4.7 Hasil Uji Reabilitas	50
Tabel 4.8 Hasil Normalitas	51
Tabel 4.9 Hasil Multikolinieritas	52
Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas	52
Tabel 4.11 Kategori Hubungan Pengaruh Variabel	53
Tabel 4.12 Koefisien Determinasi Persamaan Sub Struktural 1	54
Tabel 4.13 Persamaan Regresi Berganda Sub Struktural 1.....	55
Tabel 4.14 Koefisien Determinasi Persamaan Sub Struktural 2	56
Tabel 4.15 Persamaan Regresi Berganda Sub Struktural 2.....	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	23
Gambar 4.1 Sruktur Organisasi.....	42
Gambar 4.2 Hasil Analisi Jalur	63

ABSTRAK

SUNANTI SUCI, Pengaruh kepemimpinan transformasional dan transaksioanal terhadap kinerja dengan penyelesaian konflik sebagai variabel intervering pada karyawan cv. Kopitiam Palembang. (Di bawah bimbingan Ibu Veny Mayasari, SE,MM dan Ibu Hj.Nina Fitriana, SE, M.Si).

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasioanal dan transaksional terhadap kinerja dengan penyelesaian konflik sebagai variabel intervenig pada karyawan cv. Kopitiam Palembang. Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan metode pendekatan Kuantitatif, yaitu data yang dihitung berupa angka-angka yang diperoleh dengan penyebaran angket penelitian terhadap responden dengan menggunakan teknik analisis jalur (*Path Analysis*) dan analisis regresi linier berganda menggunakan aplikasi statistik SPSS versi 22. Adapun populasinya berjumlah 25 orang dan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh atau keseluruhan populasi diambil untuk penelitian.

Kata Kunci: *Kepemimpinan transformasional, Kepemimpinan transaksional, Penyelesaian konflik kerja, Kinerja karyawan.*

ABSTRACT

SUNANTI SUCI, The effect of transformational and transactional leadership on performance with conflict resolution as an intervening variable for employees of cv. Kopitiam Palembang. (Under the guidance of MS. Veny Mayasary, SE, MM and Ms. Hj. Nina Fitriana, S.E, M.Sc)

This study basically aims to determine The effect of transformational and transactional leadership on performance with conflict resolution as an intervening variable for employees of cv. Kopitiam Palembang. In writing this thesis the author uses the quantitative approach method, i.e. the data is calculated in the form of numbers obtained by distributing research questionnaires to respondents using path analysis techniques and regression analysis using statistical application SPSS version 22. The population is 25 people and samples The sample used is saturated or the whole population is taken for research.

Keyword: *Transformational leadership, Transactional leadership, Work conflict resolution, Employee performance.*

RIWAYAT HIDUP

Sunanti Suci, dilahirkan di kota Palembang, pada tanggal 10 Agustus 1999 dari pasangan Bapak Santo dan Ibu Ponisa. Ia anak pertama dari 2 bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2011 di SD Negeri 11 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2014 di SMP Negeri 32 Palembang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 12 Palembang pada tahun 2017. Pada tahun 2017 saya memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridianti Palembang.

Palembang, September 2021

Sunanti Suci

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan adalah sumber daya manusia, karena manusia mempunyai pengaruh yang dominan terhadap faktor produksi perusahaan. Oleh karena itu perusahaan diuntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan. Keberhasilan dalam proses produksi tidak hanya tergantung pada peralatan canggih yang dimiliki oleh perusahaan, tetapi juga pada manusia yang dalam hal ini adalah karyawan yang menjalankan peralatan tersebut. Karyawan sebagai SDM akan meningkatkan keberhasilannya jika memiliki komitmen. Dengan memberi perhatian yang penuh dan membuat karyawan percaya terhadap perusahaan, maka akan timbul komitmen pada karyawan tersebut. Jika komitmen karyawan telah diperoleh, maka akan didapatkan karyawan yang setia, bekerja sebaik mungkin untuk kepentingan perusahaan (Djuremi *et al.*, 2016)

Untuk menjalin kerjasama yang baik antara pimpinan dan karyawan, kedua pihak harus saling mengerti tentang kepentingan masing-masing dalam perusahaan. Untuk itu diperlukan pemimpin yang baik yaitu pemimpin yang selalu berusaha menyesuaikan dengan situasi dan kondisi organisasi, serta bersifat fleksibel dalam menyesuaikan atau beradaptasi dengan kematangan karyawan dan penyelesaian konflik kerjanya.

Seorang pimpinan yang menjalankan kepemimpinan yang baik dan sesuai, maka akan mengalami kemudahan dan keberhasilan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Akan tetapi, jika seorang pimpinan dalam menjalankan kepemimpinannya bersifat sewenang-wenang dan otoriter, maka akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang diharapkan, karena karyawan menjadi tidak percaya terhadap pimpinan. Berhasil tidaknya dalam menjalankan usaha pada suatu perusahaan tergantung kepada kinerja karyawannya. Kepemimpinan adalah kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok, kemudian kepemimpinan sendiri memiliki pola yang sering dikenal dengan istilah gaya kepemimpinan (Djuremi *et al.*, 2016).

Gaya kepemimpinan adalah strategi yang digunakan oleh seseorang dalam rangka mengarahkan, mempengaruhi, mendorong, dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan suatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Salah satu jenis gaya kepemimpinan adalah kepemimpinan transformasional. Dua sifat kepemimpinan transformasional yaitu : mengembangkan visi dan mengembangkan komitmen dan kepercayaan (Maulizar *et al.*, 2012). Visi merupakan penentu arah seluruh kegiatan di perusahaan, dimana visi tersebut dapat mengilhami para karyawan dengan memberi arti terhadap pekerjaan yang dilakukan memudahkan pengambilan keputusan, mengembangkan inisiatif, serta menentukan kebijakan semua pegawai. Komitmen orang dalam perusahaan akan menentukan bagaimana

kelangsungan hidup perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Selain kepemimpinan transformasional, faktor pendukung determinan kreativitas dalam perusahaan adalah kepemimpinan transaksional. Seorang pemimpin yang menggunakan kepemimpinan transaksional akan membantu karyawannya dalam meningkatkan motivasi untuk mencapai hasil yang diinginkan dengan dua cara, yang pertama yaitu seorang pemimpin mengenali apa yang harus dilakukan bawahan untuk mencapai hasil yang sudah direncanakan setelah itu pemimpin mengklarifikasikan peran bawahannya kemudian bawahan akan merasa percaya diri dalam melaksanakan pekerjaan yang membutuhkan perannya. Yang kedua adalah pemimpin mengklarifikasi bagaimana pemenuhan kebutuhan dari bawahan akan tertukar dengan penetapan peran untuk mencapai hasil yang sudah disepakati.

Perilaku kepemimpinan terfokus pada hasil dari tugas dan hubungan dari pekerja yang baik dalam pertukaran untuk penghargaan yang diinginkan. Kepemimpinan transaksional mendorong pemimpin untuk menyesuaikan perilaku mereka untuk memahami harapan pengikut. Dengan adanya kepemimpinan transformasional dan transaksional, diharapkan selain dapat meningkatkan kinerja juga dapat menyelesaikan konflik yang terjadi dalam perusahaan (Nurdin dan Rohedi, 2016).

Konflik berarti adanya oposisi atau pertentangan pendapat antara orang-orang, kelompok maupun organisasi yang muncul apabila terdapat adanya ketidaksesuaian paham pada sebuah situasi sosial tentang pokok-pokok pikiran

tertentu dan atau terdapat adanya antagonisme-antagonisme emosional. Sedangkan penyelesaian konflik adalah suatu tindakan yang efektif untuk mengurangi atau mananggulangi suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang di harapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkan. Pendekatan melalui transformasional dan transaksional dalam usaha penyelesaian konflik diharapkan mampu untuk meredam konflik yang muncul agar konflik itu tetap dalam taraf yang menguntungkan bagi organisasi dan dapat meningkatkan kinerja.

Kinerja merupakan hal yang bersifat individual yang memiliki tingkatan berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada diri karyawan. Menurut Mangkunegara kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Nurdin dan Rohedi, 2016).

Dengan demikian, antara pemimpin dan bawahan terjadi kesamaan persepsi sehingga mereka dapat mengoptimalkan usaha ke arah tujuan yang ingin dicapai. CV. Kopitiam Palembang merupakan bagian yang bergerak dalam bidang restoran makanan. Di sisi lain permasalahan yang menonjol sebagai akibat proses transformasi yaitu tidak mudah merubah budaya di dalam perusahaan yang birokrati dan cenderung tertutup. Hingga kini masih banyak karyawan terutama di level bawah yang begitu rigid dan sulit menerima nilai-nilai baru di dalam perusahaan. Dengan adanya beberapa perubahan seperti perubahan tujuan, budaya, jam kerja, rotasi jabatan dan kinerja maka terjadi beberapa konflik seperti pemimpin menginginkan tujuan baru untuk memajukan CV. Kopitiam Palembang

dengan sistem baru. Olehkarena itu, dengan adanya beberapa konflik yang terjadi pada karyawan CV. Kopitiam Palembang, penelitian ini berusaha untuk dapat menguji dan mengetahui apakah ada pengaruh dari kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja dengan penyelesaian konflik sebagai variabel interveningnya.

Sebagaimana telah ditunjukkan dalam penelitian terdahulu, menurut Dewi dan Herachwati variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan transaksional, sedangkan menurut penelitian Andira dan Budiarto (2011), variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan lini depan adalah kepemimpinan transformasional, sedangkan kepemimpinan transaksional berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan lini depan. Menurut penelitian Maulizar,et al (2012) ditemukan bahwa secara simultan kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh.

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja dengan Penyelesaian konflik sebagai Variabel Intervening pada Karyawan CV. Kopitiam Palembang ” ini perlu untuk dilakukan.

1.2. Perumusan Masalah

CV. Kopitiam Palembang tidak hanya mengandalkan transformasi struktural, organisasi, sistem dan teknologi, tetapi juga melakukan transformasi budaya dan manusianya. Banyak kendala yang dihadapi oleh CV. Kopitiam Palembang dalam upaya untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif.

Diantara kendala yang dihadapi adalah adanya beberapa konflik yang terkait dengan perubahan tujuan, budaya, jam kerja, rotasi jabatan dan kinerja, karenanya diperlukan campur tangan pimpinan untuk meminimalisir hal tersebut. Pendekatan pimpinan bisa melalui transformasional dan transaksional dalam usaha penyelesaian konflik sehingga diharapkan mampu untuk meredam konflik yang muncul agar konflik itu tetap dalam taraf yang menguntungkan bagi CV. Kopitiam Palembang

Berdasarkan pemaparan tersebut maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap penyelesaian konflik kerja CV. Kopitiam Palembang ?
2. Apakah terdapat pengaruh antara kepemimpinan transaksional terhadap penyelesaian konflik kerja CV. Kopitiam Palembang ?
3. Apakah terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan CV. Kopitiam Palembang ?
4. Apakah terdapat pengaruh antara kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan CV. Kopitiam Palembang ?
5. Apakah terdapat pengaruh antara penyelesaian konflik kerja terhadap kinerja karyawan CV. Kopitiam Palembang ?
6. Apakah terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui penyelesaian konflik kerja karyawan CV. Kopitiam Palembang ?
7. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja

karyawan melalui penyelesaian konflik karyawan CV.Kopitiam Palembang ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan mengetahui masing- masing variabel *independent* yaitu:

1. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap penyelesaian konflik kerja CV. Kopitiam Palembang.
2. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh antara kepemimpinan transaksional terhadap penyelesaian konflik kerja CV. Kopitiam Palembang.
3. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan CV. Kopitiam Palembang.
4. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh antara kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan CV. Kopitiam Palembang.
5. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh antara penyelesaian konflik kerja terhadap kinerja karyawan CV. Kopitiam Palembang.
6. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui penyelesaian konflik kerja karyawan CV. Kopitiam Palembang.
7. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh antara kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan melalui penyelesaian konflik kerja karyawan CV. Kopitiam Palembang.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat hasil penelitian ini adalah :

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat digunakan dalam menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan dengan variabel penyelesaian konflik sebagai variabel *intervening*.

b. Bagi Akademik.

Penelitian ini diharapkan dapat memperoleh kajian teoretis ilmiah yang lebih mendalam sehingga dapat dijadikan acuan konseptual ilmiah bagi perbaikan pengambilan keputusan yang berkaitan dengan restrukturisasi perusahaan.

c. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai masukan dan sumbangan pemikiran, khususnya CV. Kopitiam Palembang, dalam upaya memecahkan masalah yang berkaitan dengan pengembangan sumberdaya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Andira dan Budiarto. 2011. Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Lini Depan Perusahaan Jasa. Tesis Tidak dipublikasikan: Malang. Ilmu Manajemen Program Pascasarjana Universitas Brawijaya.
- Baskoro, Yungsiardi Kusuma. Yudi, Irwansyah. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*. Vol 3, No. 1 . Hal : 19-28.
- Dewi dan Herachwati. 2010. Analisis Dampak Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Pembelajaran Organisasi Pada PT. Bangun Satya Wacana Surabaya. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*. Tahun 3, No. 3, Hal : 24- 35.
- Djuremi. Hasiolon, Leonardo Budi. Minarsih, Maria Magdalena. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pasar Kota Semarang. *Journal Of Management*. Volume 2 No.2. Hal : 1-14.
- Maulizar, et al. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol 1, No. 1. Hal : 1-13.
- Nurdin, Sahidillah. Rohendi, Acep. 2016. Gaya Kepemimpinan Transformasional Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan dengan Mediasi Komitmen Organisasi. *Ecodemia*, Vol 1, No. 1. Hal : 86-100.
- Sanjiwani, Made Amerthadi. Sauna, Wayan. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bagus Hayden Hotel Kuta, Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.2. Hal : 1131-1159.

Wahyuningsih, Evi. Muis, Mahlia. Sudirman, Indrianty. 2017. Pengaruh Motivasi Disiplin dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT.Angkasa Pura (Persero) Badan Internasional Sultan Hassanudin Makassar. *Jurnal Analisis*. Vol. 2 No.1. Hal : 38-44.