

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MANAJEMEN KONFLIK DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS SOSIAL PROVINSI GORONTALO

Fitri Auliya Ramadani¹, Raflin Hinely², Andi Yusniar Mendo³

Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia¹

Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia²

Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia³

E-mail: malinongka684@gmail.com¹

Abstract: *The purpose of this study is to determine: (1) the influence of transformational leadership on employee performance, (2) the influence of conflict management on employee performance, and (3) the influence of transformational leadership and conflict management on employee performance. The research method used is a quantitative approach analyzed through multiple linear regression, with data processed using IBM SPSS 29. The study population consists of 125 employees, and the sample comprises 71 respondents (Civil Servants at the Social Affairs Office of Gorontalo Province) selected through purposive sampling. The results of this study indicate that: (1) the regression analysis shows that transformational leadership has a low influence on employee performance, and the partial test indicates that transformational leadership does not influence employee performance, as shown by the t-count value being smaller than the t-table value ($0.676 < 1.994$); (2) conflict management partially has an influence on employee performance, indicated by the t-count value being greater than the t-table value ($3.024 > 1.994$); (3) simultaneously, transformational leadership and conflict management influence employee performance, as shown by the F test, where the F-count value of 26.156 is greater than the F-table value of 3.13 at a 5% significance level. The R-squared value of this study indicates that transformational leadership and conflict management explain 43.5% of the employee performance variable, which falls into the moderate category. The remaining 56.5% is influenced by other variables not explained in this study, such as work environment, compensation, and organizational culture.*

Keywords: *Transformational Leadership; Conflict Management; Employee Performance*

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui 1) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai, 2) Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Pegawai, 3) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif yang di analisis melalui regresi linear berganda, pengolahan data menggunakan bantuan perangkat lunak IBM SPSS versi 29. Populasi penelitian ini berjumlah 125 pegawai, sampel penelitian ini yaitu 71 responden menggunakan purposive sampling (sampel tak jenuh) yang merupakan Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Analisis regresi menunjukkan kepemimpinan transformasional berpengaruh rendah terhadap kinerja pegawai, secara parsial kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dengan nilai t-hitung variabel lebih kecil dari t-tabel $0,676 < 1,994$, 2) Secara parsial manajemen konflik memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel $3,024 > 1,994$, 3) sedangkan secara simultan kepemimpinan transformasional dan manajemen konflik memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dengan uji F, dimana F hitung $26,156 > F$ tabel $3,13$ dengan tingkat signifikansi 5%. Nilai R Square dalam penelitian ini adalah variabel kepemimpinan transformasional dan manajemen konflik dalam menjelaskan variabel kinerja pegawai $0,435$ atau 43,5% masuk dikategori sedang, sedangkan 56,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan budaya organisasi.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Transformasional; Manajemen Konflik; Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan suatu instansi karena keberhasilan setiap instansi pasti membutuhkan sumber daya manusia yang berkinerja baik dan produktifitas yang optimal agar mencapai tujuannya (Hineo, Muktirizka, et al., 2024). Sikap dan tindakan sumber daya manusia setiap hari merupakan gambaran kerjanya dan dapat mempengaruhi produktifitas perusahaan keseluruhan. Jadi sangatlah penting bagi sebuah organisasi untuk memelihara dan meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan/organisasi (Mendo et al., 2023). Sumber daya manusia mempunyai peranan penting bagi organisasi karena sumber daya manusia sebagai pengelolaan sistem, agar sistem tersebut tetap berjalan, tentu dalam pengolahannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti kompetensi, disiplin, serta tingkat kenyamanan bekerja, sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuannya sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi (Hineo, Ani, et al., 2024).

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja adalah melakukan tugas dan menjalankan sebaik mungkin sesuai dengan kewajibannya untuk mencapai hasil yang diinginkan (Pasolong, 2019). Kinerja Pegawai adalah capaian kerja seseorang atau sekelompok orang dalam instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mewujudkan tujuan instansi (Sazly & Ardiani, 2019).

Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kerja sama tim. Kepemimpinan adalah faktor gerak yang penting dalam menggiring serta mempengaruhi tim untuk mencapai tujuan dalam organisasi. Dalam konteks kepemimpinan harus ada pemimpin yang mampu mempengaruhi anggotanya secara efektif dan juga mampu meningkatkan produktivitas organisasi tersebut. Dalam manajemen terdapat seorang pemimpin, masing-masing pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda yang dapat mengkoordinasi pegawainya sehingga terciptalah kinerja pegawai (Italiani, 2018).

Kepemimpinan yang baik dan lingkungan kerja yang kondusif merupakan syarat dalam mewujudkan keberhasilan kinerja pegawai yang maksimal dan sesuai dengan harapan organisasi (Yeni et al., 2023). Kepemimpinan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional. Dalam hal ini pemimpin yang transformasional harus serius pada pengembangan potensi individu, yang dapat menjadi aset berharga. Dengan memberdayakan anggota tim buat mengambil inisiatif serta berpartisipasi dalam proses, pemimpin dapat membangun rasa memiliki dan tanggung jawab bersama, sehingga dapat memperkuat kohesi tim dan menaikkan kinerja holistik.

Setiap pegawai juga harus mampu beradaptasi terhadap lingkungan kerja serta rekan-rekan kerja yang memiliki karakter berbeda. Interaksi yang dilakukan oleh pegawai bisa saja menimbulkan dampak negatif yang menciptakan konflik, oleh karena itu sangat penting untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif (Widiyanto, 2018). Ketika tidak ada pertentangan dalam tim maka akan terjalin hubungan kerja yang baik serta berdampak positif terhadap kinerja pegawai.

Manajemen konflik adalah serangkaian tindakan dan respon antara individu yang terlibat serta pihak-pihak eksternal dalam situasi konflik. Manajemen konflik adalah pendekatan yang berorientasi pada proses yang menekankan bentuk komunikasi, termasuk tingkah laku, dari para pelaku dan pihak eksternal serta bagaimana mereka mempengaruhi kepentingan dan interpretasi.

Widiyanto mengungkapkan konflik bisa memberikan dampak positif atau negatif terhadap kinerja tergantung pada sifat dan cara bagaimana konflik itu dikelola dengan baik untuk dapat dioptimalkan sehingga tercapai peningkatan kinerja (Widiyanto, 2018). Konflik bukan hanya harus diolah dan diterima dengan baik, melainkan perlu untuk didorong untuk pengembangannya, sebab konflik seperti energi yang dapat mendatangkan kekuatan perubahan dan kemajuan dalam tim lembaga atau organisasi (Muttaqin et al., 2024).

Berdasarkan observasi awal peneliti bahwa pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo terlihat bahwa kinerja pegawai yang masih kurang maksimal hal ini disebabkan karena masih adanya hambatan kerja seperti belum memadainya ketersediaan penunjang pekerjaan, masih minimnya hasil kerja pegawai sehingga mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai, belum adanya inisiatif pegawai untuk bekerja sama, masih terdapat pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan waktu yang telah

ditentukan. Kurangnya kinerja pegawai dikarenakan masih terdapat kecemburuan sosial budaya organisasi seperti ini memberikan dampak yang buruk terhadap hasil kerja seorang pegawai.

Dinas Sosial Provinsi Gorontalo adalah unsur pelaksanaan Pemerintah Daerah yang bergerak di bidang sosial dimana Dinas sosial mempunyai tugas sebagai pelaksana kewenangan pemerintah daerah dibidang sosial, kewenangan dekonsentrasi serta tugas pembantuan yang diberikan pemerintah.

Tabel 1 Data Hasil Penilaian Kerja

No	Penilaian kerja	Bobot	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024
1	Disiplin kerja	60%	60	53	53
2	LHKPN/LHKSN	10%	9	8,5	8,6
3	SPT	5%	5	4,5	4,6
4	Temuan	10%	5	9	10
5	Perilaku etika	20%	5	19	20
6	SKP	70%	60	68	69
7	E-monev	15%	15	15	15
8	Kegiatan kebersamaan	10%	9	9	10
9	Apel pagi dan apel sore	75%	70	70	70

Sumber: Dinas Sosial Provinsi Gorontalo Tahun 2022-2024

Berdasarkan tabel hasil penilaian kerja di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo tahun 2022-2024 terlihat bahwa bobot nilai disiplin kerja pegawai sebesar 60% dengan, Ikhpn/lhksn sebesar 10%, Spt 5%, temuan 10%, perilaku etika 20%, Skp 70%, E- monev 15%, kegiatan kebersamaan 10% dan apel pagi, apel sore sebesar 75%, dari hasil tabel penilaian kerja di atas terlihat bobot nilai di bawah 100%. Hal tersebut dipengaruhi dengan adanya beberapa faktor seperti tidak disiplinnya pegawai, perilaku dan budaya organisasi yang masih kurang baik contohnya terdapat kecemburuan sosial antar pegawai. Berdasarkan data penilaian kinerja tersebut terlihat bahwa pencapaian pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo mengalami penurunan 5-10% hal tersebut dikarenakan masih terdapat beberapa pegawai yang kurang disiplin saat menyelesaikan pekerjaan contohnya pekerjaan lambat, perilaku atau etika pada pegawai sudah baik hanya saja terdapat beberapa pegawai yang memiliki pendapat berbeda dari intansi sehingga dinilai kurang beretika, kegiatan bersama atau kerja sama pegawai berjalan dengan baik sehingga memenuhi pencapaian, dan masih terdapat beberapa pegawai yang sering datang terlambat sehingga tidak hadir saat apel pagi berlangsung sehingga hanya mencapai 70% dalam pencapaiannya.

Berdasarkan uraian latar belakang yang menjelaskan kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Provinsi Gorontalo sehingga untuk meminimalisir terjadinya hal-hal yang dilihat dari observasi peneliti maka pentingnya faktor-faktor yang diharapkan dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti kepemimpinan transformasional dan manajemen konflik. Sehingga dilakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Sosial Provinsi Gorontalo."

METODE PENELITIAN

Penelitian ini nantinya akan berfokus pada pengaruh kepemimpinan transformasional dan manajemen konflik terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Gorontalo, Jl. Brigjen Piola Isa No. 1, Kec. Dulomo Selatan, Kota Gorontalo, Provinsi Gorontalo. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan data primer. Data primer adalah data yang didapatkan secara langsung dengan memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer diperoleh melalui jawaban kuesioner yang dibagikan kepada karyawan Maqna Hotel Gorontalo. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiono, 2018). Penelitian ini tergolong kedalam penelitian kuantitatif. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan statistic deskriptif. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Wahyu, 2019).

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdapat TIGA macam, yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen pada penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y). Sedangkan variabel independen pada penelitian ini adalah Kepemimpinan Transformasional (X1), dan Manajemen Konflik (X2). Sugiyono (2017:173) mengatakan bahwa, populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 125 orang, dan pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan *purposive sampling* (sampek tak jenuh). Menurut Sugiyono (2019) *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Sugiyono menjelaskan bahwa dalam menggunakan jenis sampel ini berdasarkan pada kinerja atau tujuan tertentu sesuai fokus penelitian. Sampel yang diambil yaitu 71 orang yang merupakan Aparatur Sipil Negera (ASN).

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas ini diperlukan untuk melihat sejauh mana kuisioner yang dipakai dalam penelitian dapat menghasilkan data yang valid dengan menggunakan analisis Pearson correlation. Acuan pengambilan keputusan dalam menentukan apakah kuisioner validitas adalah dengan melihat nilai *pearson correlation* dengan *cut off* 0,361 sehingga jika nilai menunjukkan > 0,361 maka kuisioner dinyatakan valid. Berikut merupakan hasil pengujian validitas.

Tabel 1 Nilai Pearson Correlation Variabel X1

Item Pertanyaan	Person Correlation	Cut Off	Keterangan
X1.P1	0,649	0.361	Valid
X1.P2	0,569	0.361	Valid
X1.P3	0,658	0.361	Valid
X1.P4	0,758	0.361	Valid
X1.P5	0,541	0.361	Valid
X1.P6	0,787	0.361	Valid
X1.P7	0,876	0.361	Valid
X1.P8	0,795	0.361	Valid
X1.P9	0,675	0.361	Valid
X1.P10	0,778	0.361	Valid
X1.P11	0,788	0.361	Valid
X1.P12	0,818	0.361	Valid
X1.P13	0,562	0.361	Valid
X1.P14	0,558	0.361	Valid
X1.P15	0,585	0.361	Valid
X1.P16	0,522	0.361	Valid
X1.P17	0,674	0.361	Valid
X1.P18	0,520	0.361	Valid
X1.P19	0,758	0.361	Valid
X1.P20	0,643	0.361	Valid

Sumber data : Data Diolah 2025

Hasil pengamatan pada r-Tabel didapatkan nilai dari sampel (N) = 30 sebesar 0,361, sehingga merujuk pada hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai (Y) semua pertanyaan menghasilkan nilai r-Hitung > Daripada r-Tabel sebesar 0,361. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument yang digunakan pada penelitian ini valid.

Tabel 2 Nilai Pearson Correlation Variabel X2

Item Pertanyaan	Person Correlation	Cut Off	Keterangan
X1.P1	0,726	0.361	Valid
X1.P2	0,773	0.361	Valid
X1.P3	0,796	0.361	Valid
X1.P4	0,604	0.361	Valid
X1.P5	0,830	0.361	Valid
X1.P6	0,814	0.361	Valid
X1.P7	0,830	0.361	Valid
X1.P8	0,767	0.361	Valid
X1.P9	0,749	0.361	Valid
X1.P10	0,742	0.361	Valid
X1.P11	0,695	0.361	Valid
X1.P12	0,758	0.361	Valid
X1.P13	0,825	0.361	Valid
X1.P14	0,693	0.361	Valid
X1.P15	0,742	0.361	Valid
X1.P16	0,775	0.361	Valid

Sumber data : Data Diolah 2025

Hasil pengamatan pada r-Tabel didapatkan nilai dari sampel (N) = 30 sebesar 0,361, sehingga merujuk pada hasil uji validitas variabel Manajemen Konflik (X2) semua pertanyaan menghasilkan nilai r-Hitung > Daripada r-Tabel sebesar 0,361. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument yang digunakan pada penelitian ini valid.

Tabel 3 Nilai Pearson Correlation Variabel Y

Item Pertanyaan	Person Correlation	Cut Off	Keterangan
X1.P1	0,728	0.361	Valid
X1.P2	0,669	0.361	Valid
X1.P3	0,775	0.361	Valid
X1.P4	0,642	0.361	Valid
X1.P5	0,785	0.361	Valid
X1.P6	0,813	0.361	Valid
X1.P7	0,721	0.361	Valid
X1.P8	0,797	0.361	Valid
X1.P9	0,634	0.361	Valid
X1.P10	0,700	0.361	Valid
X1.P11	0,818	0.361	Valid
X1.P12	0,612	0.361	Valid
X1.P13	0,772	0.361	Valid
X1.P14	0,744	0.361	Valid
X1.P15	0,772	0.361	Valid
X1.P16	0,689	0.361	Valid
X1.P17	0,823	0.361	Valid
X1.P18	0,817	0.361	Valid
X1.P19	0,874	0.361	Valid
X1.P20	0,626	0.361	Valid

Sumber data : Data Diolah 2025

Hasil pengamatan pada r-Tabel didapatkan nilai dari sampel (N) = 30 sebesar 0,361, sehingga merujuk pada hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai (Y) semua pertanyaan menghasilkan nilai r-Hitung > Daripada r-Tabel sebesar 0,361. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument yang digunakan pada penelitian ini valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diperlukan untuk melihat sejauh mana kuisisioner yang dipakai dapat menghasilkan jawaban yang konsisten dengan menggunakan analisis Cronbach alpha dengan cut off 0,6 sehingga jika nilai menunjukkan > 0,6 maka kuisisioner dinyatakan reliabel. Berikut merupakan hasil pengujian reliabilitas.

Tabel 4 Nilai Cronbach's Alpha

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Taraf Signifikan	Item Pernyataan	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,971	0,60	9	Reliabel
Manajemen Konflik (X2)	0,976	0,60	12	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,972	0,60	9	Reliabel

Sumber data : Data Diolah 2025

Data hasil uji realibilitas didapatkan semua nilai dari hasil variabel Kepemimpinan Transformasional dan Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Pegawai semua menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam penelitian ini reliabel. Dengan kata lain, semua pertanyaan pada kuesioner mempunyai kesamaan hasil walaupun pada waktu yang berbeda (reliabel) dan data yang akurat serta bisa dipakai selaku alat ukur penelitian. Jika indikator terkait ditanyakan kembali, jawabannya akan serupa.

Uji Analisis Deskriptif

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan memberikan kuisisioner kepada responden. Dalam penelitian ini, kuisisioner yang telah disebar oleh peneliti berjumlah 71 kuisisioner dan semua kuisisioner Kembali serta dapat dianalisis dengan respon rate sebesar 100%. Berikut tabel tingkat pengembalian kuisisioner.

Tabel 5 Sampel dan Tingkat Pengembalian Kuisisioner

Keterangan	Jumlah	Presentase
Jumlah kuisisioner yang disebar	71	100%
Jumlah kuisisioner yang tidak kembali	0	0
Jumlah kuisisioner yang ditanya tidak lengkap	0	0
Jumlah yang tidak diisi	0	0
Jumlah total kuisisioner yang dapat dianalisis	71	100%

Sumber data: Data Diolah 2025

Berdasarkan hasil pengembalian kuisisioner kemudian dilakukan analisis statistic deskriptif. Analisis deskriptif diperlukan untuk menganalisis dan menggambarkan hasil data dari jawaban kuisisioner yang telah disebar kepada para responden. Penyajian data hasil penelitian ini menggunakan tabel distribusi frekuensi karena jumlah data yang disajikan cukup banyak sehingga diharapkan menjadi lebih efisien dan komunikatif. Untuk variabel X1, X2 dan Y menggunakan distribusi frekuensi yang diperoleh dari hasil tabulasi skor jawaban responden dengan nilai skor tertinggi 5 dan skor terendah 1, sehingga dasar pengukuran penelitian ini mengacu pada kriteria skala berikut:

Tabel 6 Tabel Skor

No	Presentase Skor	Kategori
1	81% - 100%	Sangat Baik
2	61% - 80%	Baik
3	41% - 60%	Cukup
4	21% - 40%	Rendah
5	0% - 20%	Sangat Rendah

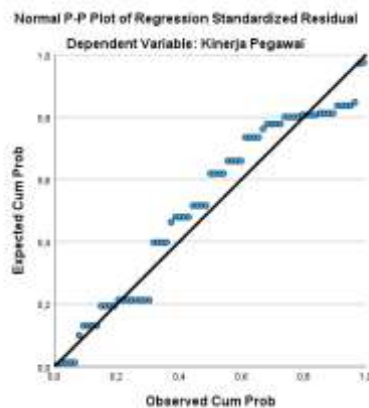
Sumber: (Ridwan, 2008)

Sumber data: Data Diolah 2025

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data terdistribusi dengan normal atau tidak. Model regresi dikatakan baik apabila terdistribusi dengan normal. Uji normalitas pada regresi biasanya menggunakan beberapa metode, yaitu dengan metode *One Kolmogorov-Smirnov Z* (Sari, 2019). Uji normalitas menggunakan aplikasi SPSS statistic 29. Untuk mendeteksi residual distribusi normal atau tidak dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan program SPSS dengan analisis grafik *Normal Probability Plot Test*. Uji normalitas ini menggunakan program SPSS 29 for windows.



Gambar 1 Normal P Plot

Sumber data: Data Diolah 2025

Dari gambar tersebut terlihat bahwa hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan pola distribusi secara normal dimana data menyebar disekitar garis diagonal, ini menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi uji asumsi normalitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 7 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45,868	7,396		6,202	0,000
	X1	0,107	0,158	0,123	0,676	0,501

	X2	0,481	0,159	0,550	3,024	0,004
--	----	-------	-------	-------	-------	-------

Sumber data: Data Diolah 2025

Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Berdasarkan hasil pengujian diatas dengan menggunakan metode regresi/linear berganda maka dapat dituliskan persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$\hat{Y} = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

$$\hat{Y} = 45,868 + 0,107 + 0,481 + e$$

Berdasarkan model persamaan regresi tersebut, maka dapat diinterprestikan hal-hal sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 45,868 menunjukkan nilai rata-rata variabel kinerja pegawai 45,868 dengan ketentuan nilai variabel kepemimpinan transformasional dan manajemen konflik bernilai konstan.
2. Nilai koefesien regresi variabel X1 (Kepemimpinan Transformasional) sebesar 0,107 atau 10,7% menunjukkan setiap variabel kepemimpinan transformasional sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 10,7%.
3. Nilai koefesien variabel X2 (Manajemen Konflik) sebesar 0,481 atau 48,1% menunjukkan setiap variabel manajemen konflik sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 48,1%.

Uji t (Parsial)

Uji t pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel independen (Kepemimpinan Transformasional dan Manajemen Konflik) secara parsial terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai).

Tabel 8 Hasil Uji t (Parsial)

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45,868	7,396		6,202	0,000
	X1	0,107	0,158	0,123	0,676	0,501
	X2	0,481	0,159	0,550	3,024	0,004

Sumber data: Data Diolah 2025

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat dilihat nilai t-hitung variabel sebesar 6,202 untuk mendapatkan simpulan apakah Ho diterima atau ditolak, maka terlebih dahulu harus ditentukan nilai t-tabel yang akan digunakan. Nilai t-tabel tergantung pada besarnya df (*degree of freedom*) atau derajat kebebasan atau tingkat signifikansi yang akan digunakan. Jumlah responden pada penelitian ini yaitu adalah sebanyak 71 responden dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% (0,05) dan nilai df sebesar $n-k-1 = 71-1-1 = 69$ maka diperoleh nilai t-tabel 1,994. Berdasarkan pada analisis data pada tabel diatas, diketahui bahwa hasil nilai t-hitung variabel kepemimpinan transformasional (X1) lebih kecil dari t-tabel ($0,676 < 1,994$) dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,501 > 0,05$). Sedangkan hasil nilai t hitung variabel manajemen konflik (X2) lebih besar dari t tabel ($3,024 > 1,994$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,004 < 0,05$).

Uji f

Uji F dalam penelitian untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh kepemimpinan transformasional dan manajemen konflik terhadap kinerja pegawai. Jumlah responden pada penelitian ini yaitu adalah sebanyak 71 responden dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% (0,05) dan nilai df sebesar $n-k-1 = 71-1-1 = 69$ maka diperoleh nilai f tabel 3,13. Cara mengujinya yaitu dengan melihat kolom F dan nilai signifikansi yang terdapat dalam tabel anova. Berikut adalah hasil uji simultan (Uji F) :

Tabel 9 Uji F

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2222,362	2	1111,181	26,156	<,001b
	Residual	2888,878	68	42,483		
	Total	5111,239	70			

Sumber data: Data Diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas dilihat bahwa nilai F-hitung (26,156) sedangkan nilai F-tabel pada tingkat signifikansi 5% sebesar (3,13). Maka dapat disimpulkan bahwa F-hitung (26,156) lebih besar dari F-tabel (3,13) yang artinya hipotesis diterima.

Uji Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Koefisien determinasi juga dapat diartikan kemampuan variabel X (independent) memengaruhi variabel Y (dependen). Semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan variabel X menerangkan variabel Y (Sari, 2019). Dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS statistic 29. Dari hasil analisis data diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 10 Uji Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,659a	0,435	0,418	6,51794

Sumber Data: Data Diolah 2025

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel diatas menunjukkan bahwa besarnya koefisien determinasi yang disesuaikan dengan angka atau nilai r square sebesar 0,435. Maka dapat disimpulkan bahwa variasi variabel independen kepemimpinan transformasional (X1) dan manajemen konflik (X2) dalam menjelaskan variabel dependen (Kinerja Pegawai) sebesar 0,435 atau 43,5%, sedangkan 56,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan budaya organisasi.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji analisis deskriptif dengan menganalisis dan menggambarkan hasil data dengan jawaban kuesioner yang telah disebarkan pada responden. Pada pernyataan atasan mendorong pegawai untuk mengerjakan pekerjaan tepat waktu pada indikator meningkatkan motivasi pada variabel independen mendapatkan nilai frekuensi terbesar dibandingkan dengan pernyataan yang lain dan termasuk dalam kriteria sangat baik. Indikator meningkatkan motivasi juga merupakan indikator dengan skor tertinggi dibandingkan dengan indikator lainnya. Hal ini menandakan bahwa pegawai merasakan adanya dorongan dan semangat yang diberikan pimpinan dalam menyelesaikan tugas. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa secara regresi kepemimpinan transformasional berpengaruh rendah terhadap kinerja pegawai, kemudian secara uji parsial kepemimpinan transformasional tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis mengenai kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo ditolak. Ini dibuktikan dengan hasil analisis statistik perhitungan uji t menggunakan SPSS 29, dimana pengujian tersebut menunjukkan nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel. Pada kenyataannya, hasil penelitian yang sudah dilakukan menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo termasuk dalam kategori yang rendah, dalam hal ini berarti pimpinan belum sepenuhnya mampu menjadi panutan yang mendorong dan menginspirasi kreativitas pegawai dalam bekerja. Hal ini menyebabkan dampak kepemimpinan transformasional terhadap hasil kerja nyata belum terlihat secara signifikan. Pada dasarnya kepemimpinan transformasional

merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan di sebuah instansi atau perusahaan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mukhtar, Risnita, dan Muhammad Anggung Manumanoso Prasetyo (2020) yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syukron Sazly, Yolanda Ardiani (2019) yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang rendah terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Manajemen Konflik terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji analisis deskriptif dengan menganalisis dan menggambarkan hasil data dengan jawaban kusioener yang telah disebarakan pada responden. Pada pernyataan Perbedaan karakter atau kepribadian pegawai di hargai dengan baik untuk mendukung kerja sama tim pada indikator perbedaan individu pada variabel independen mendapatkan nilai frekuensi terbesar dibandingkan dengan pernyataan yang lain dan termasuk dalam kriteria sangat baik. Indikator perbedaan individu juga merupakan indikator dengan skor tertinggi dibandingkan dengan indikator lainnya. Hal ini membuktikan bahwa perbedaan karakter atau kepribadian yang dihargai dengan baik dapat menjadi faktor yang meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa manajemen konflik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis mengenai manajemen konflik berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo diterima. Ini dibuktikan dengan hasil analisis statistik perhitungan uji t menggunakan SPSS 29, dimana pengujian tersebut menunjukkan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan manajemen konflik yang dilakukan oleh pemimpin maka akan meningkatkan tingkat kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. Pada kenyataannya, hasil penelitian yang sudah dilakukan menunjukkan manajemen konflik pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo termasuk dalam kategori baik karena pegawai merasa aman dan baik dengan perbedaan yang ada di dalam organisasi. Sehingga manajemen konflik yang dilakukan secara efektif dan efisien dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jumawan, Hadita, Berliana Febrianti, Diana Novianti, Damar Asmarani, Dyah Pratiwi, Evi Permatasari, Rahma Fetriani T (2024) yang menemukan bahwa manajemen konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Gregorius Widiyanto (2018) yang menemukan bahwa konflik bisa memberikan dampak positif atau negatif terhadap kinerja tergantung pada sifat dan cara bagaimana konflik itu dikelola dengan baik untuk dapat dioptimalkan sehingga tercapai peningkatan kinerja.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil statistik, nilai r square menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan manajemen konflik secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional dan manajemen konflik terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh yang sedang atau tidak terlalu rendah namun juga tidak terlalu tinggi yang menunjukkan bahwa selain variabel kepemimpinan transformasional dan manajemen konflik masih ada faktor atau variabel lain yang turut menentukan kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. Pada penelitian ini variabel yang memiliki pengaruh paling dominan yaitu manajemen konflik, sedangkan variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh rendah terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis mengenai kepemimpinan transformasional dan manajemen konflik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo diterima. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis statistik perhitungan uji-f yang menggunakan SPSS 29, dimana hasil pengujian tersebut menunjukkan nilai f-hitung lebih besar dari nilai f-tabel. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurfani Rozalina (2013) hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan transformasional dan manajemen konflik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah (KPW) Jawa Timur. Temuan tersebut membuktikan bahwa dimensi gaya kepemimpinan transformasional yang memberikan pengaruh lebih besar adalah stimulus intelektual, hal ini berarti pemimpin mendorong karyawan tetap berinteraksi satu sama lain sehingga dapat mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Interaksi yang dibangun dari variabel gaya kepemimpinan tersebut sesuai dengan dimensi manajemen konflik yang cenderung memberikan pengaruh lebih besar adalah kompromi dibandingkan dimensi lainnya, dimana kompromi akan menekan interaksi tidak hanya antar karyawan tetapi juga dengan pihak pemasok dan konsumen dalam menyelesaikan tugas.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat, maka kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji regresi kepemimpinan transformasional berpengaruh rendah terhadap kinerja pegawai, kemudian hasil uji secara parsial kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari lima indikator kepemimpinan transformasional, indikator yang paling menonjol yaitu meningkatkan motivasi. Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis mengenai kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai ditolak.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari empat indikator manajemen konflik, indikator yang paling menonjol yaitu perbedaan individu. Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis mengenai manajemen konflik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai diterima.
3. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa kepemimpinan transformasional dan manajemen konflik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kepemimpinan transformasional dan manajemen konflik berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima.

SARAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya terdapat beberapa saran yang akan menjadi implikasi kedepannya, antara lain:

Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini hanya membahas tiga variabel, oleh karena itu disarankan untuk menambah variabel-variabel lainnya, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau budaya organisasi guna memperkaya hasil dan pemahaman mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang rendah terhadap kinerja pegawai, disarankan untuk peneliti selanjutnya dapat mengangkat gaya kepemimpinan lain atau menyandingkan variabel kepemimpinan transformasional dengan variabel kepemimpinan lainnya sehingga dapat memperluas hasil penelitian.

Bagi Dinas

Disarankan untuk lebih meningkatkan penerapan gaya kepemimpinan transformasional, terutama pada aspek yang dapat memotivasi pegawai seperti memberikan penghargaan, dukungan, dan teladan yang baik agar pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dapat dicapai maksimal.

Organisasi sebaiknya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung penerapan kepemimpinan yang efektif dan pengelolaan konflik yang sehat, karena kombinasi keduanya terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Bagi pegawai

Bagi pegawai disarankan dapat mempertahankan dan memperkuat kebiasaan positif yang telah ada, khususnya pada saling menghargai dan menghormati perbedaan individu yang ada di dalam organisasi, sehingga tercipta lingkungan aman dan nyaman untuk kepentingan bersama.

DAFTAR PUSTAKA

- Hinelo, R., Ani, L. S., Putra, W., Waryadi, W., Ratnaningtyas, S., Makbul, Y., Sholeh, Moh., & Puriningsih, F. S. (2024). Investigating the role of supply chain management on sustainable performance and dynamic capabilities: An empirical study on logistic organization. *Uncertain Supply Chain Management*, 12(3), 1739–1746. <https://doi.org/10.5267/j.uscm.2024.3.008>
- Hinelo, R., Muktirizka, S. A., Prabowo, H., Mariani, M., & Maharani, A. (2024). Strategic human resource management to improve the performance of the financial status of the financial

- institutes. *Economic Annals-XXI*, 212(11-12), 56-61. <https://doi.org/10.21003/ea.V212-10>
- Italiani, F. A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Departemen SDM PT. SEMEN GRESIK (Persero) Tbk. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 6(1), 11. <https://doi.org/10.26740/bisma.v6n1.p11-18>
- Mendo, A. Y., Singh, S. K., Yantu, I., Hinely, R., Hakri Bokingo, A., Febriani Dunga, E., Juanna, A., Kusuma Wardhana, A., Niroula, B., & Win, T. (2023). Entrepreneurial leadership and global management of COVID-19: A bibliometric study. *F1000Research*, 12, 31. <https://doi.org/10.12688/f1000research.109340.1>
- Muttaqin, I., Dewi Setyo, K., & Agustina, L. (2024). Analisis Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Memediasi Konflik Interpersonal Pada Organisasi Karang Taruna. 16(2), 46-55.
- Pasolong. (2019). Teori Administrasi Publik. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951-952., 3(1), 10-27.
- Sazly, S., & Ardiani, Y. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat. *Perspektif*, 17(2), 184-194.
- Widiyanto, G. (2018). Perilaku Individu Dalam Menghadapi Konflik & Pengaruhnya Terhadap Kinerja Organisasi. *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 16(1), 77. <https://doi.org/10.31253/pe.v16i1.57>
- Yeni, I. M., Indrawati, M., & Soenarmi, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Penyelesaian Konflik. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, 1(2), 64-76. <https://doi.org/10.59024/jise.v1i2.90>