

Universitas Katolik Santo Thomas

Repositori Unika Santo Thomas

<http://eprints.ust.ac.id>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB)
Program Studi Manajemen

Undergraduate Papers

Sihite, Exlesia Evelina

2024

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Konflik Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CU. Pardomuan Doloksanggul

<http://eprints.ust.ac.id/id/eprint/239>

Downloaded from Repositori Institusi UST, Universitas Katolik Santo Thomas

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
KONFLIK KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA CU. PARDOMUAN
DOLOK SANGGUL**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi



Oleh:

EXLESIA EVELINA SIHITE

NPM : 200110100

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN SI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS KATOLIK SANTO THOMAS
MEDAN
2024**

PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
KONFLIK KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA CU. PARDOMUAN
DOLOK SANGGUL**

EXLESIA EVELINA SIHITE

200110100



**Disahkan Oleh:
Ketua Program Studi**

A blue circular stamp of the university seal is partially visible behind the signature.

Dr. Miska Irani Tarigan, MM
NIDN : 0108108002

**Disetujui Oleh:
Pembimbing**

A blue circular stamp of the university seal is partially visible behind the signature.

Drs. Sarimonang Sihombing, MB
NIDN : 0110085801

PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
KONFLIK KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA CU. PARDOMUAN
DOLOK SANGGUL**

EXLESIA EVELINA SIHITE

200110100

PROGRAM STUDI MANAJEMEN SI

Medan, 24 Juli 2024

Penguji I

Penguji II

A. P. Tinambunan, SE, MSi
NIDN: 0003046301

Drs. Robinson Sipahutar, Msi
NIDN: 0128106501

Ketua Penguji

Drs. Sarimonang Sihombing, MB
NIDN: 0110085801

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi

Dr. Kornel Munthe
NIDN: 0130096700

Dr. Miska Irani Tarigan, MM
NIDN: 0108108002

PERNYATAAN ORIGINALITAS SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Exlesia Evelina Sihite

NPM : 200110100

Program Studi : Manajemen

Jenjang Program : Strata Satu

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Konflik Kerja,
dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CU.
Pardomuan Doloksanggul

Menyatakan bahwa tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan plagiat, baik sebagian atau seutuhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik penelitian ilmiah.

Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil plagiat dari karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Medan, 31 Juli 2024

Peneliti,

Exlesia Evelina Sihite

NPM: 200110100

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Identitas

1. Nama : Exlesia Evelina Sihite
2. Jenis Kelamin : Perempuan
3. Tempat/Tanggal Lahir : Hutajulu, 17 Januari 2002
4. Agama : Katolik
5. Nama Ayah : Jauli Sihite
6. Nama Ibu : Maris Marice Banjarnahor
7. Alamat Orang Tua : Desa Hutajulu, Kecamatan Pollung
Kab. Humbang Hasundutan,
Sumatera Utara
8. Alamat Penulis : Jl. Setia Budi, Gang Rahmat
9. Nomor Hp : 082278686082

II. Riwayat Pendidikan

1. SD Negeri 173419 Pollung : 2014
2. SMP Negeri 4 Pollung : 2017
3. SMA Swasta HKBP Doloksanggul : 2020
4. Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi dari Universitas Katolik
Santo Thomas Medan Tahun 2024

MOTTO

“Begins with the name of the Lord Jesus and ends with praise to God”

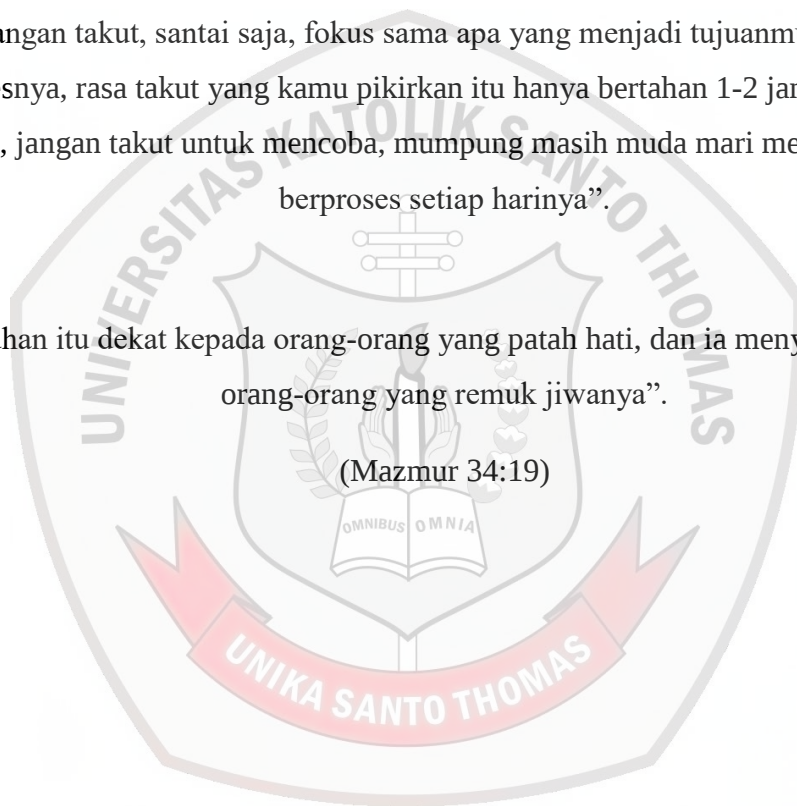
“Jangan banyak pikiran nanti jadi beban perbanyak bersyukur
biar Tuhan yang mudahkan”.

(Amsal 16:3)

“Jangan takut, santai saja, fokus sama apa yang menjadi tujuanmu, nikmati prosesnya, rasa takut yang kamu pikirkan itu hanya bertahan 1-2 jam, nanti juga lewat, jangan takut untuk mencoba, mumpung masih muda mari mencoba untuk berproses setiap harinya”.

“Tuhan itu dekat kepada orang-orang yang patah hati, dan ia menyelamatkan orang-orang yang remuk jiwanya”.

(Mazmur 34:19)



ABSTRAK

EXLESIA EVELINA SIHITE, 200110100. (2024). “PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KONFLIK KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CU. PARDOMUAN DOLOKSANGGUL”.

Pembimbing : Drs. Sarimonang Sihombing, MB

Skripsi ini membahas bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional, konflik kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CU. Pardomuan Doloksanggul. Data ini diperoleh melalui *survey* penyebaran kuesioner yang diberikan kepada 47 (empat puluh tujuh) orang karyawan pada CU. Pardomuan Doloksanggul. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling* jenuh atau sensus, sedangkan analisis datanya yang digunakan adalah *regresi liner* berganda yang dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 25. Metode penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 25 diketahui $Y = 2,791 + 0,105X_1 + (-0,384X_2) + 0,521X_3$. Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, nilai $t_{hitung} (2,803) > t_{tabel} (1,681)$. terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai $t_{hitung} (-3,926) < t_{tabel} (1,681)$. Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai $t_{hitung} (5,000) > t_{tabel} (1,681)$. Nilai determinasi (R^2) = 69%, menunjukkan besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional, konflik kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 31% dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dari hasil uji F diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 31,965 > F_{tabel} sebesar 2,82 dan nilai signifikan F sebesar $0,000 < \alpha 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara simultan variabel kepemimpinan transformasional, konflik kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CU. Pardomuan Doloksanggul.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Konflik Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

EXLESIA EVELINA SIHITE, 200110100, (2024). THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, WORK CONFLICT, AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT CU. PARDOMUAN DOLOKSANGGUL

Advisor: Drs. Sarimonang Sihombing, MB

This thesis examines the influence of transformational leadership, work conflict, and work discipline on employee performance at CU. Pardomuan Doloksanggul. The data were collected through a survey by distributing questionnaires to 47 (fourty- seven) employees at CU. Pardomuan Doloksanggul. The sampling technique used was saturated sampling or census, while the data analysis technique employed was multiple linear regression with the assistance of SPSS 25 software. The research method used in this study is quantitative analysis. Based on the results of the analysis using SPSS 25 software, the equation $Y = 2,791 + 0,105X_1 + (-0,384X_2) + 0,521X_3$ was derived. Transformational leadership has a significant effect on employee performance, with a t-value (2,803) > t table (1,681). There is a significant influence of work conflict on employee performance, with a t-value (-3,926) < t-table (1,681). There is a significant influence of work discipline on employee performance, with a t-value (5,000) > t-table (1,681). The determination coefficient (R²) = 69% indicates the extent of the influence of transformational leadership, work conflict and work discipline on employee performance, while the remaining 31% is influenced by other factors not included in this study. From the F-value is 31,965 > F-table 2,82, and the significance level is 0,000 < α 0,05, so H_0 is rejected and H_1 is accepted. This means that simultaneously, the variables of transformational leadership, work conflict, and work discipline have a positive and significant effect on employee performance at CU. Pardomuan Doloksanggul.

Keywords: Transformational Leadership, Work Conflict, Work Discipline, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas segala berkat dan kasih karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Konflik Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CU. Pardomuan Doloksanggul. Penulis skripsi ini gunia untuk mematuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini telah banyak mendapat bimbingan, dukungan dan kerja sama dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

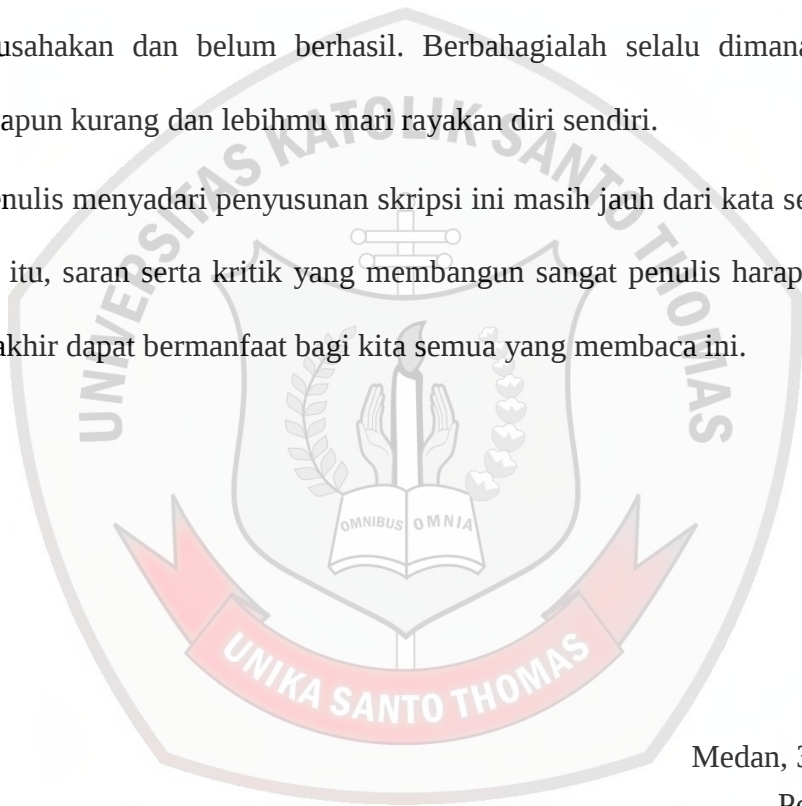
1. Bapak **Prof. Dr. Maidin Gultom, SH., M. Hum**, selaku Rektor Universitas Katolik Santo Thomas.
2. Bapak **Dr. Kornel Munthe**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas.
3. Ibu **Dr. Miska Irani Tarigan**, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas.
4. Ibu **Esli Silalahi, SE., M.Si**, selaku Sekretaris Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas.
5. Bapak **Drs. Sarimonang Sihombing, MB**, selaku Dosen Pembimbing saya yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Ibu **Anitha Paulina Tinambunan, SE., M.Si**, selaku Dosen Penguji Pertama saya yang telah banyak memberikan arahan dalam penyempurnaan skripsi ini.
7. Bapak **Drs. Robinson Sipahutar, M.Si**, selaku Dosen Penguji kedua saya yang telah banyak memberikan saran dalam penyempurnaan skripsi ini.
8. Seluruh dosen dan pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas yang telah banyak memberikan pengajaran dan pengetahuan kepada penulis.
9. Seluruh petugas perpustakaan di Universitas Katolik Santo Thomas yang telah memberikan keramahan dan bantuan selama ini. Kehadiran dan dukungan kalian sangat berarti bagi kemudahan akses dan penelitian kami.
10. Teristimewa kepada kedua orang tua saya, Ayahanda (**Alm. J. Sihite**) dan Ibu (**M. Banjarnahor**) beserta kakak saya **Doslina Sihite** dan abang saya **Frendy Sihite, Antonius Sihite** yang selalu memberikan kasih sayang, cinta, dukungan, material, dan doa serta nasehat. Terimakasih yang tak terhingga karena telah membesarkan dan membimbing penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
11. Buat sahabat saya **Lastriama Lumban gaol** yang telah mendengarkan keluhan kesah peneliti dan memberikan dukungan, motivasi, semangat maupun bantuan kepada penulis sampai skripsi ini telah selesai.
12. Buat teman-teman satu angkatan **20 manajemen C** terimakasih telah bersedia bekerjasama, saling membantu dan menyemangati satu sama lain, terkhusus kepada **Santa Gurning, Elisa Sirait, Irma Nainggolan, Patrisia Marbun,**

Elfrida Sitorus. Terimakasih telah membantu dan menjadi penghibur dalam perjalanan skripsi ini.

13. Dan yang terakhir kepada diri sendiri **Exlesia Evelina Sihite** terimakasih sudah bertahan sejauh ini. Terimakasih telah bertanggungjawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai, terimakasih tetap memilih berusaha dan tidak menyerah, walau sering kali merasa putus asa atas apa yang diusahakan dan belum berhasil. Berbahagialah selalu dimanapun berada, apapun kurang dan lebihmu mari rayakan diri sendiri.

Penulis menyadari penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna oleh karena itu, saran serta kritik yang membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya akhir dapat bermanfaat bagi kita semua yang membaca ini.



Medan, 31 Juli 2024
Peneliti

Exlesia Evelina Sihite
NPM: 200110100

DAFTAR ISI

ABSTRAK

ABSTRACT

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

DAFTAR GAMBAR

DAFTAR LAMPIRAN

BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	8
1.3 Rumusan Masalah.....	9
1.4 Tujuan Penelitian	9
1.5 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.2 Kepemimpinan Transformasional.....	17
2.2.1 Pengertian Kepemimpinan Transformasional	17
2.2.2 Karakteristik dan pendekatan pemimpin transformasional	19
2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional	21
2.2.4 Indikator-Indikator Kepemimpinan Transformasional	24
2.3 Konflik Kerja	26
2.3.1 Pengertian Konflik Kerja.....	26
2.3.2 Bentuk dan Jenis Konflik kerja	27
2.3. 3 Faktor yang mempengaruhi konflik kerja.....	29
2.3 .4 Indikator Konflik kerja	31
2.4 Disiplin Kerja.....	33

2.4.1	Pengertian Disiplin Kerja	33
2.4.2	Jenis-jenis Disiplin Kerja.....	34
2.4.3	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	36
2.4.4	Indikator-Indikator Disiplin Kerja.....	39
2.5	Kinerja Karyawan	41
2.5.1	Pengertian kinerja karyawan.....	41
2.5.2	Unsur-Unsur Kinerja Karyawan	42
2.5.3	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	44
2.5.4	Indikator-Indikator Kinerja Karyawan	50
2.6	Kerangka Berpikir	53
2.6.1	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan.....	54
2.6.2	Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	54
2.6.3	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	55
2.7	Hipotesis Penelitian	56
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	58
3.1	Ruang Lingkup Penelitian	58
3.2	Populasi dan Sampel.....	58
3.2.1	Populasi.....	58
3.2.2	Sampel	58
3.3	Operasional Variabel, Indikator, Skala pengukuran penelitian	59
3.4	Skala Pengukuran Variabel.....	61
3.5	Teknik Pengumpulan Data	61
3.6	Teknik Analisis Data	62
3.6.1	Uji Validitas	62
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	63
3.7	Analisis Regresi Linier Berganda	63
3.8	Uji Asumsi Klasik.....	64
3.8.1	Uji Normalitas	64
3.8.2	Uji Multikolinearitas	65
3.8.3	Uji Heteroskedastisitas	65

3.8.4 Uji Autokorelasi	65
3.9 Uji Hipotesis	66
3.9.1 Uji t (Regresi Parsial)	66
3.9.2 Uji F (Uji simultan)	67
3.10 Koefisien Determinasi (R^2)	68
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	59
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	59
4.1.1 Sejarah Singkat Penelitian KOPDIT CU Pardomuan Dolok Sanggul	69
4.1.2 Visi dan Misi KOPDIT CU Pardomuan Doloksanggul.....	70
4.1.3 Struktur Organisasi	70
4.2 Deskripsi Tentang Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Konflik Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CU. Pardomuan Doloksanggul	
4.3 Identitas Responden.....	83
4.4Tanggapan Responden	85
4.4.1 Tanggapan Responden Tentang Kepemimpinan Transformasional	85
4.4.2 Tanggapan Responden Tentang Konflik Kerja	88
4.4.3 Tanggapan Responden Tentang Disiplin Kerja	91
4.4.4 Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan	93
4.5 Hasil Penelitian	96
4.5.1 Uji Validitas dan Uji Realibilitas Secara Parsial	96
4.5.2 Uji Validitas dan Realinilitas Secara Simultan.....	101
4.6 Analisis Regresi Linear Berganda	104
4.7 Uji Asumsi Klasik.....	106
4.7.1 Uji Normalitas	106
4.7.2 Uji Multikolinearitas.....	109
4.7.3 Uji Heteroskedastisitas	111
4.7.4 Uji Autokorelasi.....	112
4.8 Uji Hipotesis	114

4.8.1 Uji t (Parsial)	114
4.8.2 Uji F (Simultan)	115
4.9 Koefisien Determinasi.....	116
4.10 Pembahasan.....	117
4.10.1Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada CU. Pardomuan Doloksanggul	117
4.10.2 Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CU. Pardomuan Doloksanggul	118
4.10.3Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CU. Pardomuan Doloksanggul	118
4.10.4 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Konflik Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada CU. Pardomuan Doloksanggul.....	119
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	121
5.1 Kesimpulan	121
5.2 Saran	121
DAFTAR PUSTAKA	124
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

NO.	Tabel	Halaman
Tabel 1.1	Rekapitulasi Kinerja Karyawan CU.Pardomuan Doloksanggul Tahun 2021-2023	5
Tabel 1.2	Rekapitulasi Ketidakhadiran Karyawan CU.Pardomuan Doloksanggul Tahun 2023	7
Tabel 1.3	Pemerian Gaji Karyawan CU. Pardomuan Doloksanggul	8
Tabel 3.1	Operasional Variabel, Indikator, Dan Skala Pengukuran	59
Tabel 3.2	Instrumen Skala Likert	61
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	83
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Karyawan	83
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja Karyawan	84
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Karyawan	84
Tabel 4.5	Data Instrumen Kepemimpinan Transformatif	85
Tabel 4.6	Data Instrumen Konflik Kerja	88
Tabel 4.7	Data Instrumen Disiplin Kerja	91
Tabel 4.8	Data Instrumen Kinerja Karyawan	93
Tabel 4.9	Case Processing Summary	97
Tabel 4.10	Reliability Statistics	97
Tabel 4.11	Item Total Statistics	98
Tabel 4.12	Case Processing Summary	98
Tabel 4.13	Reliability Statistics	99
Tabel 4.14	Item Total Statistics	99
Tabel 4.15	Case Processing Summary	100
Tabel 4.16	Reliability Statistics	100
Tabel 4.17	Item Total Statistics	101
Tabel 4.18	Case Processing Summary	101
Tabel 4.19	Reliability Statistics	102
Tabel 4.20	Item Total Statistics	102
Tabel 4.21	Case Processing Summary	103
Tabel 4.22	Reliability Statistics	103
Tabel 4.23	Item Total Statistics	103
Tabel 4.24	Analisis Regresi Linier Berganda	105
Tabel 4.25	Hasil Uji Normalitas Uji Statistik	110

Tabel 4.26	Hasil Uji Multikolinearitas	111
Tabel 4.27	Hasil Uji Heteroskedastisitas	112
Tabel 4.28	Hasil Uji Autokorelasi	114
Tabel 4.29	Hasil Uji T	115
Tabel 4.30	Hasil Uji F (Simultan)	116
Tabel 4.31	Hasil Koefisien Determinasi	117



DAFTAR GAMBAR

NO.	Nama Gambar	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pikir	53
Gambar 4.1	Logo CU. Pardomuan Doloksanggul	69
Gambar 4.2	Struktur Organisasi CU. Pardomuan Doloksanggul	72
Gambar 4.3	Hasil Uji Normalitas (Grafik Histogram)	108
Gambar 4.4	Hasil Uji Normalitas Grafik P-Plot	109



DAFTAR LAMPIRAN

No.	Nama Lampiran
1.	Kuesioner
2.	Bobot Jawaban Responden
3.	Hasil Pengolahan Data
4.	Lembar Pengajuan Judul
5.	Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Tentang Pengangkatan Dosen Pembimbing Dan Dosen Penguji Skripsi
6.	Surat Permohonan Riset
7.	Undangan Seminar Proposal
8.	Berita Acara Dan Daftar Hadir Seminar
9.	Lembar Revisi Seminar Proposal
10.	Lembar ACC Penggandaan Skripsi
11.	Surat Keterangan Bebas Perpustakaan
12.	Undangan Meja Hijau
13.	Kartu Bimbingan Skripsi



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Uisu Press.
- Antonakis, J. Avolio, J. & Sivasubramaniam, N. (2012). *Manajemen Kepemimpinan: Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Arikunto, Suharsimin. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga Cipta.
- Bass, B. M. & Riggio, R. E. (2011). *Transformational Leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates, Diterjemahkan Oleh Ringo, Ronald
- Batjo, Nurdin dan Mahadin, Shaleh. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Aksara Timur.
- Bintoro, Daryanto (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Secara Ilmu Pengetahuan: Pendekatan Terhadap Keterkaitan Dan Peran Karyawan*. Yogyakarta: Balai Pustaka.
- Davis, Keith. (2010). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fitriana, Yudha Rahayu. (2013). *Persepsi Insentif Dengan Konflik Kerja Karyawan Perusahaan*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Ghozali, Imam. (2019). *"Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 25"* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L. Ivancevich, J. M. & Donnely, J. H. (2017). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. Edisi Delapan*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua: Yogyakarta: CAPS.
- Hartanto F. Mardi. (2009). *Paradigma Baru Manajemen Indonesia. Menciptakan Nilai Dengan Bertumpu Pada Kebijakan Dan Potensi Insani*. Bandung: PT. Mizan Pustaka.
- Hartatik, I. P. (2018). *Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Laksana.

- Insan, Nur. A. (2011). *Kepemimpinan Transformasional*. Yogyakarta: Buku Pustaka.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Luthans, F. (2006). *Organisasi Perilaku*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: PT. Andi
- Mangkunegara, A. Prabu. (2018). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Martoyo, Susilo. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 5, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Masram, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pemahaman, Tinjauan Teori, dan Praktik*. Jakarta: PT. Gramedi Pustaka Utama.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia.
- Nawawi, Hadari. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Cetakan ke empat. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nitisemito. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 4. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veith. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ke 3. Depok: PT. Raja Grafindo Pesada.
- Robbins, A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo, Bejo Siswanto. (2010). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singodimejo. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Jakarta: Kencana
- Sugiyono, (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Supriyatno, Budi. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Media Brilian.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yulk. (2010). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi kelima. Jakarta: PT. Indeks

Jurnal

- Amelia, W, Roswaty, R & DP, M. K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Putra Gemilang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, Vol. 3 No. 2.
- Iresa, A. R, Utami, H. N & Prasetya, A. (2015). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 23 No. 1.
- Mahendra, K. M. O., & Mujiati, N. W. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Dan Burnout Pada Kinerja Karyawan Arma Museum and Resort (Doctoral dissertation, Udayana University). *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 10.
- Namora, I. (2020). Pengaruh Disiplin, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sukses Usaha Nirwana. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya Penelitian Ilmu Manajemen*, Vol. 6 No. 2.
- Nur, I. (2021). Pengaruh Konflik Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bina Artha Ventura. *Amsir Management Journal*, Vol. 2 No. 1.
- Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya. *Agora*, Vol. 7 No. 1.
- Randy, M., Agung, S., & Kuraesin, E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 2 No. 2.
- Rivai, A. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 3 No. 2.
- Syuhada dan Amelia (2021). Pengaruh Konflik Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Avsec Angkasa Pura. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, (JIMBI)*. Vol. 2 No. 2.
- Wau, J. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, Vol. 4 No. 2.

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/Saudari

Bapak/Ibu yang terhormat, saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi jurusan Manajemen S1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Santo Thomas Sumatera Utara Medan dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Konflik Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CU. Pardomuan Dolok Sanggul”. Oleh karena itu, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi angket ini dengan sebenar-benarnya. Hasil kuesioner ini tidak dipublikasikan melainkan hanya untuk kepentingan ilmiah semata.

Demikian permohonan izin pengisian kuesioner ini saya buat atas kerja sama dan perhatian Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

I. IDENTITAS RESPONDEN

Jenis Kelamin ☐ : Laki- ☐ laki Perempuan

Usia ☐ < 20 Tahun

☐
☐ 20-30 Tahun

☐ 31-40 Tahun

☐ > 40 Tahun

Lama Bekerja di Perusahaan : ☐ < 1 Tahun

☐ 1-5 Tahun

☐ 5-10 Tahun

Tingkat Pendidikan ☐ SMA/SMK

☐ D3

☐ S1

II. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut pendapat Bapak/Ibu/Sdr/I pada kolom yang sudah disediakan.

Alternatif Jawaban:

Tabel Bobot Kuesioner Menurut Skala Likert

Keterangan	Pilihan	Bobot Nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

DAFTAR PERNYATAAN

Kepemimpinan Transformasional

No.	Pernyataan	Opsi				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Memiliki komitmen yang dapat dipercaya karyawan					
2.	Menyampaikan visi dan misi yang jelas kepada karyawan					
3.	Pemimpin mampu mendorong karyawan untuk memecahkan masalah yang ada					
4.	Pemimpin mampu memberikan nasehat untuk mencapai prestasi					
5.	Pemimpin selalu mendapatkan rasa hormat dari para bawahan					
6.	Pemimpin selalu memotivasi para karyawannya dalam bekerja					
7.	Pemimpin mampu mendorong karyawan untuk memunculkan gagasan baru					
8.	Meningkatkan prestasi karyawan dengan memberi perhatian terhadap waktu kerja karyawan					

Konflik kerja

No.	Pernyataan	Opsi				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Karyawan mengalami perasaan cemas ketika menghadapi perubahan dalam pekerjaan					
2.	Karyawan memiliki konflik antar individu disebabkan oleh adanya perbedaan mengenai tujuan					
3.	Karyawan memiliki konflik antar anggota disebabkan karena adanya perbedaan pendapat					
4.	Karyawan mengalami kesalahpahaman karena informasi yang diterima tidak jelas					
5.	Adanya ketidaksamaan dalam memandang tujuan yang hendak dicapai sehingga terjadi pertentangan					
6.	Adanya perbedaan persepsi antara satu dengan yang lain dalam penyelesaian pekerjaan					
7.	Adanya ketergantungan antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan					
8.	Karyawan merasa tidak nyaman karena adanya perlakuan rekan kerja yang tidak hormat					

Disiplin kerja

No.	Pernyataan	Opsi				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Karyawan hadir tepat waktu					
2.	Karyawan selalu mengikuti peraturan kerja yang ditetapkan perusahaan					
3.	Karyawan mempunyai tanggung jawab yang tinggi dalam perusahaan					
4.	Karyawan selalu berhati-hati dalam melakukan pekerjaan					
5.	Karyawan selalu bersikap sopan dalam bekerja					
6.	Karyawan memiliki sikap patuh terhadap perintah atasan					
7.	Karyawan mempunyai kesadaran yang tinggi dalam bekerja					

Kinerja karyawan

No.	Pernyataan	Opsi				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Keinginan karyawan untuk terus meningkatkan kualitasnya					
2.	Karyawan merasa termotivasi untuk meningkatkan kuantitas kerja					
3.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
4.	Meningkatkan efektivitas kerja karyawan					
5.	Karyawan menyelesaikan pekerjaannya tanpa bantuan orang lain					
6.	Menjaga dan meningkatkan manajemen waktu untuk memberikan dorongan tambahan untuk mencapai tingkat kinerja					
7.	Keinginan karyawan untuk menghemat biaya untuk mengoptimalkan efisiensi pengeluaran					
8.	Keinginan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya					

4	4	4	4	4	3	4	4	31
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	4	4	5	5	4	35
3	4	3	3	3	4	3	3	26
4	4	3	4	4	4	4	4	31
5	5	5	5	5	4	4	4	37
4	5	4	5	4	4	4	4	34
5	5	4	5	5	5	5	5	39
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	4	5	5	5	5	5	39
5	4	4	5	4	4	4	5	35
4	4	4	4	4	4	4	4	32

Data Kuesioner Konflik Kerja (X2)

Konflik Kerja (X2)								Total X2
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	5	4	5	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	5	4	5	4	5	4	35
4	4	3	3	4	2	4	3	27
5	4	3	2	2	5	4	4	29
4	4	4	2	3	4	3	2	26
3	2	2	3	2	2	2	4	20
4	4	4	5	5	4	5	4	35
4	5	4	5	5	4	2	2	31
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	4	4	4	4	4	4	33
4	2	3	4	3	2	2	4	24
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	5	4	4	4	4	4	33
3	3	2	4	3	4	4	3	26
4	4	4	4	4	4	4	2	30
4	5	2	3	4	5	5	2	30
4	3	4	3	4	3	4	3	28
4	3	2	5	5	5	5	5	34
3	4	4	2	2	4	4	3	26

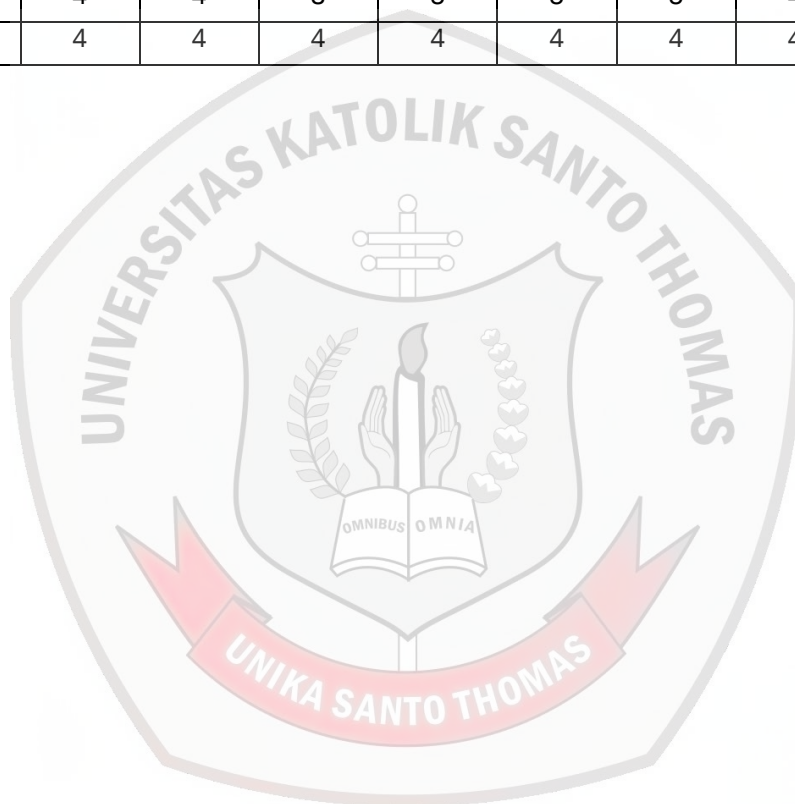
3	3	3	3	4	4	3	3	26
4	4	4	4	4	4	2	4	30
4	3	4	4	4	4	4	3	30
4	4	4	4	5	4	4	4	33
4	4	3	4	4	4	4	4	31
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	2	2	2	2	2	2	2	19
4	4	3	4	4	4	4	4	31
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	3	3	2	2	2	2	2	21
5	2	2	5	2	4	2	4	26
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	3	4	3	5	4	31
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	2	2	5	5	5	5	5	33
5	3	4	3	4	3	5	3	30
4	3	3	4	3	4	3	4	28
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	3	3	5	5	5	5	5	36
4	4	4	3	4	4	4	4	31
5	4	4	4	4	4	3	3	31
4	3	2	3	3	3	2	3	23
5	4	4	4	4	4	4	4	33
5	2	2	2	2	2	4	3	22
4	2	2	2	2	2	2	2	18

Data Kuesioner Disiplin Kerja (X3)

Disiplin Kerja (X3)							Total X3
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	
5	4	5	4	5	4	5	32
5	4	5	4	5	5	4	32
4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	5	4	5	4	5	32
3	4	4	4	4	4	4	27
3	4	4	4	2	2	4	23
5	5	5	5	5	4	4	33
4	4	4	4	2	4	4	26

5	4	4	5	5	5	4	32
4	5	4	4	5	4	5	31
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	4	4	5	5	3	31
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	5	4	4	4	4	29
3	3	4	4	3	3	4	24
4	2	2	3	4	4	4	23
3	5	2	3	4	5	5	27
4	3	4	3	4	3	4	25
5	3	4	3	2	2	4	23
3	4	3	3	2	4	3	22
3	2	4	4	4	2	3	22
4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	3	4	4	3	4	24
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
2	5	5	5	5	5	5	32
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
3	5	5	5	5	5	5	33
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	3	5	5	5	5	31
4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	4	4	4	4	4	29
4	4	4	4	4	4	5	29
3	3	3	4	4	3	3	23
3	4	4	4	3	4	4	26
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	4	4	4	28
4	5	5	5	5	5	5	34
3	4	4	4	4	4	4	27
4	5	5	5	5	5	5	34
3	4	4	3	5	5	5	29
2	4	4	4	4	4	4	26

5	4	4	4	4	4	4	4	33
4	4	4	4	4	4	5	4	33
3	3	3	4	4	3	3	4	27
3	4	4	4	3	4	4	4	30
5	5	5	5	5	5	5	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	5	5	5	5	5	5	39
3	4	4	4	4	4	4	4	31
4	5	5	5	5	5	5	5	39
3	4	4	3	5	5	5	4	33
2	4	4	4	4	4	4	4	30



Uji Validitas dan Reliabilitas Secara Parsial

a. Kepemimpinan Transformasional (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,833	8

Item-Total Statistics

	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
X1.1	,462	Valid	,826	Reliabel
X1.2	,486	Valid	,823	Reliabel
X1.3	,460	Valid	,826	Reliabel
X1.4	,819	Valid	,779	Reliabel
X1.5	,556	Valid	,814	Reliabel
X1.6	,583	Valid	,811	Reliabel
X1.7	,411	Valid	,831	Reliabel
X1.8	,732	Valid	,791	Reliabel

b. Konflik Kerja (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistic

Cronbach's Alpha	N of Items
,823	,8

Item-Total Statistics

	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
X2.1	,469	Valid	,789	Reliabel
X2.2	,544	Valid	,732	Reliabel
X2.3	,435	Valid	,752	Reliabel
X2.4	,530	Valid	,734	Reliabel
X2.5	,719	Valid	,694	Reliabel
X2.6	,538	Valid	,733	Reliabel
X2.7	,544	Valid	,729	Reliabel
X2.8	,591	Valid	,744	Reliabel

c. Disiplin Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,756	7

Item-Total Statistics

	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
X3.1	,587	Valid	,768	Reliabel
X3.2	,554	Valid	,708	Reliabel
X3.3	,449	Valid	,732	Reliabel
X3.4	,543	Valid	,721	Reliabel
X3.5	,649	Valid	,681	Reliabel
X3.6	,550	Valid	,708	Reliabel
X3.7	,440	Valid	,751	Reliabel

d. Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Item
,782	8

Item-Total Statistics

	Corrected Item- Total Correlation	Keterangan	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
Y.1	,483	Valid	,792	Reliabel
Y.2	,492	Valid	,757	Reliabel
Y.3	,502	Valid	,755	Reliabel
Y.4	,605	Valid	,748	Reliabel
Y.5	,703	Valid	,714	Reliabel
Y.6	,556	Valid	,745	Reliabel
Y.7	,597	Valid	,783	Reliabel
Y.8	,495	Valid	,756	Reliabel

Uji validitas dan realibilitas secara simultan**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure			

Reliability Statistics

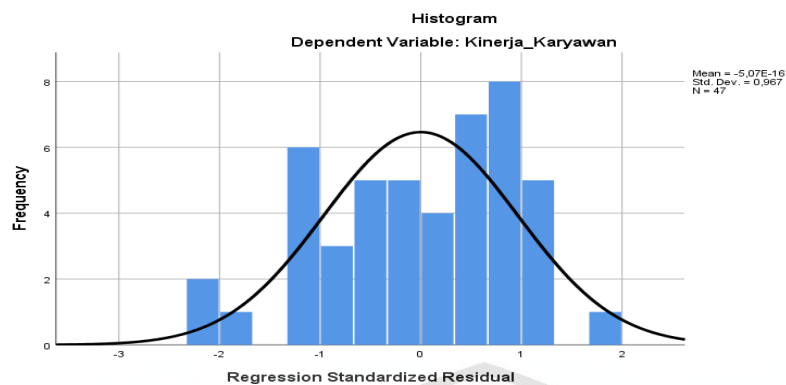
Cronbach's Alpha	N of Items
,904	31

Item-Total Statistics

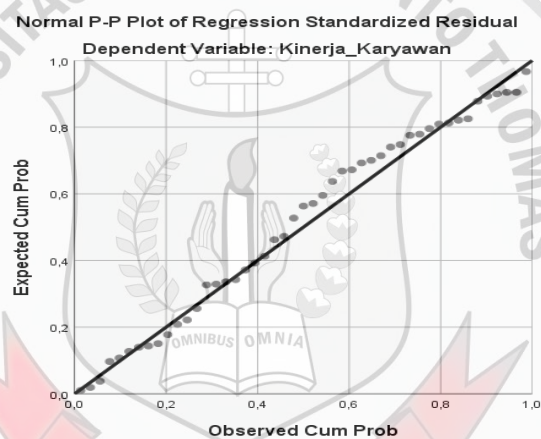
	Corrected Item- Total Correlation	Keterangan	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
X1.1	,449	Valid	,901	Reliabel
X1.2	,467	Valid	,900	Reliabel
X1.3	,597	Valid	,903	Reliabel
X1.4	,798	Valid	,895	Reliabel
X1.5	,458	Valid	,901	Reliabel
X1.6	,628	Valid	,897	Reliabel
X1.7	,495	Valid	,900	Reliabel
X1.8	,732	Valid	,896	Reliabel

X2.1	,440	Valid	,902	Reliabel
X2.2	,531	Valid	,905	Reliabel
X2.3	,462	Valid	,901	Reliabel
X2.4	,468	Valid	,902	Reliabel
X2.5	,531	Valid	,899	Reliabel
X2.6	,462	Valid	,910	Reliabel
X2.6	,462	Valid	,910	Reliabel
X2.7	,690	Valid	,907	Reliabel
X2.8	,524	Valid	,905	Reliabel
X3.1	,526	Valid	,899	Reliabel
X3.2	,415	Valid	,901	Reliabel
X3.3	,543	Valid	,899	Reliabel
X3.4	,477	Valid	,901	Reliabel
X3.5	,692	Valid	,896	Reliabel
X3.6	,531	Valid	,899	Reliabel
X3.7	,474	Valid	,901	Reliabel
Y.1	,526	Valid	,899	Reliabel
Y.2	,415	Valid	,901	Reliabel
Y.3	,543	Valid	,899	Reliabel
Y.4	,477	Valid	,901	Reliabel
Y.5	,692	Valid	,896	Reliabel
Y.6	,531	Valid	,899	Reliabel
Y.7	,474	Valid	,901	Reliabel
Y.8	,457	Valid	,901	Reliabel

Uji Normalitas (grafik histogram)



Uji normalitas (grafik P-Plot)



Hasil Uji Normalitas uji Statistik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardize d Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,56470000
Most Extreme Differences	Absolute	,054
	Positive	,054
	Negative	-,047
Test Statistic		,054
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^c

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan_Transformasional	,658	1,519
	Konflik_Kerja	,768	1,302
	Disiplin_Kerja	,634	1,578
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan			

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,588	1,621		,979	,333
	Kepemimpinan_trans	,126	,067	,335	1,874	,268
	formasional					
	Konflik_Kerja	-,027	,050	-,087	-,528	,600
	Disiplin_Kerja	,188	,054	,300	1,647	,107

a. Dependent Variable: ABS_Res

Hasi Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,831 ^a	,690	,669	3,991	1,867
a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Konflik_Kerja, Kepemimpinan_transformasional					
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan					

Hasil Analiss Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,791	3,147		1,887	,380
	Kepemimpinan transformasional	,105	,131	,384	2,803	,027
	Konflik Kerja	-,384	,198	-,380	-3,926	,000
	Disiplin Kerja	,521	,104	,533	5,000	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji t (parsial)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,791	3,147		1,887	,380
	Kepemimpinan Transformasional	,105	,131	,384	2,803	,027
	Konflik Kerja	-,384	,198	,380	-3,926	,000
	Disiplin Kerja	,521	,104	,533	5,000	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Kayawan						

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1896,490	3	479,517	31,965	.000 ^b
	Residual	1588,787	43	15,002		
	Total	3485,277	46			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional, Konflik Kerja, Disiplin Kerja						

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,831 ^a	,690	,669	3,873
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional, Konflik Kerja, Disiplin Kerja				