IJEM
VOL.3, NO.2, SEPTEMBER, 2026, 915 – 920
ISSN: 3026-2798 online

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CATERING NUR HIKMAH

[1]*Tekla Ona, [2]Muhammad Kusandy Tabsir, [3]Dillah Faradillah Hasanah
[1,2,3]Fakultas Ekonomi, Universitas Patompo
Email: teklaona@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan Catering Nur Hikmah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Catering Nur Hikmah yang berjumlah 30 orang. Oleh karena itu, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala Likert. Data dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, kemudian dilanjutkan dengan analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), koefisien korelasi (R), dan koefisien determinasi (R^2) menggunakan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3,426 dan nilai signifikansi sebesar 0,002 < 0,05. Variabel konflik kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 3,811 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Catering Nur Hikmah, baik secara parsial maupun simultan. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif dan mengelola konflik kerja secara tepat guna meningkatkan kinerja karyawan serta mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Konflik Kerja, Kinerja Karyawan, Catering Nur Hikmah

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of leadership style and workplace conflict on the employee performance at Catering Nur Hikmah. A quantitative approach with a survey method was employed. The population consists of all 30 employees of Catering Nur Hikmah; therefore, a saturated sampling technique (census sampling) was used, where the entire population served as the research sample. Data were collected through the distribution of questionnaires using a Likert scale. The data were analyzed using validity tests, reliability tests, and classical assumption tests—including normality, multicollinearity, and heteroscedasticity tests—followed by multiple linear regression analysis, partial tests (t-tests), simultaneous tests (F-tests), correlation coefficients (R), and coefficients of determination (R^2), utilizing SPSS software version 26. The results indicate that, individually (partially), leadership style has a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by a t-value of 3.426 and a significance level of 0.002 (< 0.05). The workplace conflict variable also has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 3.811 and a significance level of 0.001 (< 0.05). Simultaneously, both leadership style and workplace conflict have a positive and significant impact on employee performance. Based on these findings, it can be concluded that leadership style and workplace conflict significantly and positively influence the performance of employees at Catering Nur Hikmah, both individually and collectively. Consequently, the company is encouraged to implement an effective leadership style and manage workplace conflict appropriately to enhance employee performance and support the achievement of organizational goals.

Keywords: Leadership Style, Workplace Conflict, Employee Performance, Catering Nur Hikmah

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memegang peranan strategis dalam menentukan keberhasilan organisasi karena efektivitas pencapaian tujuan tidak hanya bergantung pada kecukupan modal maupun teknologi, melainkan pada kapasitas dan kontribusi optimal para karyawannya. Dalam sektor usaha jasa seperti katering, urgensi pengelolaan sumber daya manusia semakin menonjol mengingat alur kerja operasionalnya menuntut tingkat kerja sama, kedisiplinan, serta koordinasi lintas bagian yang tinggi guna memenuhi ekspektasi pelanggan (Kasmir, 2021). Keberhasilan operasional tersebut tercermin secara langsung melalui kinerja karyawan yang diukur dari kualitas hasil kerja, kuantitas produksi, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan setiap pesanan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan (Mangkunegara, 2020). Oleh karena itu, memastikan seluruh karyawan mampu menjalankan tanggung jawabnya secara konsisten menjadi prasyarat utama bagi keberlangsungan dan daya saing usaha jasa katering.

Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal, gaya kepemimpinan menjadi salah satu determinan krusial karena pemimpin berperan langsung dalam memberikan arahan, mengambil keputusan, memotivasi tim, serta membangun alur komunikasi kerja yang efektif. Pemimpin yang mampu menerapkan pola komunikasi terbuka, memberikan instruksi yang terukur, serta melibatkan karyawan dalam pemecahan masalah akan menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi kelancaran operasional. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang komunikatif dan minim partisipasi cenderung memicu kesalahpahaman dalam eksekusi tugas harian yang berujung pada penurunan kualitas output pekerjaan (Robbins & Judge, 2020). Dengan demikian, kesesuaian gaya kepemimpinan dengan dinamika kerja tim sangat menentukan sejauh mana karyawan dapat menerjemahkan target organisasi ke dalam kinerja nyata.

Di samping faktor kepemimpinan, kinerja karyawan dalam lingkungan kerja yang menuntut kolaborasi tinggi juga sangat dipengaruhi oleh dinamika konflik kerja yang muncul akibat perbedaan persepsi, kepentingan, maupun prioritas penyelesaian tugas antarindividu maupun antarbagian. Pada bisnis katering yang memiliki tenggat waktu ketat, ketidakjelasan pembagian wewenang atau perbedaan pandangan mengenai urutan pengerjaan pesanan sangat rentan memicu gesekan operasional. Meskipun konflik kerja tidak selalu berdampak destruktif apabila dikelola secara konstruktif, konflik yang dibiarkan berlarut-larut terbukti mampu merusak harmonisasi hubungan kerja, menghambat koordinasi antartim, dan menurunkan produktivitas karyawan secara keseluruhan (Handoko, 2019).

Fenomena keterkaitan antara gaya kepemimpinan, konflik kerja, dan kinerja karyawan tersebut teridentifikasi secara nyata berdasarkan observasi awal pada Catering Nur Hikmah, khususnya ketika perusahaan menangani lonjakan pesanan dalam skala besar. Pengamatan lapangan menunjukkan adanya beberapa kendala manajerial, antara lain inkonsistensi pimpinan dalam memberikan instruksi kerja, aliran komunikasi vertikal yang belum berjalan optimal, serta terbatasnya ruang partisipasi bagi karyawan dalam menyampaikan masukan operasional. Kondisi ini diperumit oleh munculnya konflik kerja berupa perbedaan persepsi mengenai pembagian tugas dan skala prioritas antara bagian dapur dengan bagian pengantaran, yang berisiko memicu miskomunikasi, keterlambatan distribusi pesanan, hingga penurunan ketepatan serta kualitas pelayanan kepada pelanggan.

Meskipun kajian empiris mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan, variasi karakteristik objek usaha serta perbedaan pola pengelolaan konflik di lapangan tetap menyisakan celah penelitian yang relevan untuk dieksplorasi lebih mendalam, khususnya pada sektor usaha katering skala menengah dengan tekanan ritme kerja tinggi. Berdasarkan urgensi permasalahan operasional pada Catering Nur Hikmah dan perlunya pembuktian empiris mengenai keterkaitan antarvariabel tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Hasil kajian ini diharapkan dapat menjadi landasan strategis bagi manajemen Catering Nur Hikmah dalam membenahi sistem komunikasi, menyelaraskan pembagian tugas lintas bagian, serta merumuskan pola kepemimpinan dan resolusi konflik yang tepat guna mendongkrak kinerja karyawan secara berkelanjutan (Wibowo, 2020).

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berlandaskan filsafat positivisme untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan konflik kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara sistematis melalui pengujian statistik (Sujarweni, 2020; Sugiyono, 2020). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 orang karyawan, dan karena ukuran populasi yang relatif kecil, penentuan sampel dilakukan menggunakan teknik sampling jenuh (*total sampling*) sehingga seluruh 30 anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian (Mangkunegara, 2020). Pengukuran setiap konstruk variabel dioperasionalisasikan melalui indikator-indikator terukur menggunakan instrumen kuesioner berskala Likert 5 poin (skor 1 hingga 5) sebagai sumber data primer yang diperoleh langsung dari responden, serta dilengkapi dengan data sekunder dari dokumentasi internal perusahaan, wawancara pendukung (Siagian, 2020), dan studi dokumentasi guna memperkaya konteks empiris lapangan (Sugiyono, 2019).

Untuk menjamin ketepatan dan konsistensi instrumen pengukuran sebelum dilakukan pengujian hipotesis, data kuesioner terlebih dahulu melalui tahap uji kualitas instrumen yang meliputi uji validitas menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dan uji reliabilitas menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* (Robbins & Judge, 2019). Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik sebagai prasyarat pemenuhan estimator *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE) dalam model regresi, yang mencakup uji normalitas melalui nilai probabilitas *Asymptotic Significance*, uji multikolinearitas melalui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), serta uji heteroskedastisitas melalui pola sebaran *scatterplot* (Ghozali, 2021). Tahapan pengujian prasyarat ini memastikan bahwa data yang diolah terbebas dari bias statistik dan layak dianalisis lebih lanjut.

Setelah seluruh asumsi klasik terpenuhi, analisis data dilanjutkan dengan pemodelan regresi linear berganda yang dirumuskan dalam persamaan Y=α+β1X1+β2X2+e untuk mengidentifikasi arah dan besaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan secara bertahap melalui uji korelasi *product moment*, uji signifikansi parsial (uji ttt) untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas secara individu, serta uji signifikansi simultan (uji FFF) pada tingkat signifikansi α=0,05\alpha = 0,05α=0,05 untuk mengevaluasi pengaruh secara bersama-sama. Terakhir, kemampuan model dalam menerangkan variasi perubahan kinerja karyawan diukur melalui nilai koefisien determinasi (R2R^2R2) yang diolah menggunakan bantuan perangkat lunak statistik SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

analisis regresi linear berganda

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.830	2.350		.353	.727		
	Gaya kepemimpinan	.463	.135	.466	3.426	.002	.128	7.801
	konflik kerja	.523	.137	.518	3.811	.001	.128	7.801

Sumber Data Diolah Menggunakan SPSS Versi 22

Berdasarkan hasil pengolahan data analisis regresi linear berganda melalui perangkat lunak SPSS, diketahui bahwa terdapat garis dasar kinerja karyawan yang tetap terbentuk

meskipun variabel gaya kepemimpinan dan konflik kerja berada pada kondisi konstan atau tidak mengalami perubahan. Selanjutnya, koefisien regresi pada variabel gaya kepemimpinan menunjukkan arah hubungan yang positif, yang mengindikasikan bahwa setiap perbaikan maupun peningkatan dalam penerapan gaya kepemimpinan akan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja karyawan apabila variabel konflik kerja diasumsikan tetap. Pola hubungan positif yang serupa juga ditemukan pada variabel konflik kerja, di mana peningkatan dinamika konflik kerja justru mendorong kenaikan kinerja karyawan dengan asumsi gaya kepemimpinan berada dalam kondisi konstan. Secara keseluruhan, kedua variabel bebas tersebut berkontribusi positif terhadap capaian kinerja karyawan, dengan variabel konflik kerja memegang peran pengaruh yang lebih dominan dibandingkan gaya kepemimpinan dalam model regresi penelitian ini.

Uji korelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.967[a]	.936	.931	2.18673

Sumber Data Diolah Menggunakan SPSS Versi 22

Berdasarkan hasil analisis pada bagian ringkasan model statistik, nilai koefisien korelasi menunjukkan bahwa keterkaitan antara variabel gaya kepemimpinan dan konflik kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan berada pada kategori hubungan yang sangat kuat. Temuan ini mengindikasikan adanya arah hubungan yang positif dan erat, di mana semakin efektif penerapan gaya kepemimpinan serta semakin baik pengelolaan konflik kerja dalam lingkungan perusahaan, maka capaian kinerja karyawan cenderung mengalami peningkatan yang selaras. Dengan demikian, tingginya tingkat keeratan hubungan tersebut mempertegas bahwa kombinasi kedua variabel independen ini memiliki peran yang sangat substansial dalam menjelaskan dinamika perubahan kinerja karyawan pada objek penelitian.

koefisien determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.967[a]	.936	.931	2.18673

Sumber Data Diolah Menggunakan SPSS Versi 22

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi pada ringkasan model statistik, diketahui bahwa proporsi variasi perubahan kinerja karyawan yang mampu dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel gaya kepemimpinan dan konflik kerja berada pada tingkat yang sangat dominan. Adapun sebagian kecil sisa variasi lainnya dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal di luar model penelitian ini, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi, kondisi lingkungan kerja, maupun budaya organisasi. Tingginya daya jelas tersebut membuktikan bahwa model regresi yang dibangun memiliki tingkat ketepatan dan kemampuan prediktif yang sangat baik dalam merepresentasikan keterkaitan antarvariabel yang diteliti.

Berdasarkan hasil analisis data, baik gaya kepemimpinan maupun konflik kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Catering Nur Hikmah Kota Makassar, baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial, penerapan gaya kepemimpinan yang komunikatif, suportif, serta mampu memberikan arahan pembagian tugas yang jelas terbukti mendorong peningkatan motivasi, disiplin, dan produktivitas kerja karyawan, sejalan dengan pandangan Robbins dan Judge (2017) serta temuan Roring (2017)

dan Saputra dan Andayani (2020). Di sisi lain, konflik kerja justru menunjukkan pengaruh positif yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa perbedaan pendapat maupun dinamika tugas dalam operasional katering bersifat konstruktif (*functional conflict*) apabila dikelola dengan tepat sehingga memicu evaluasi metode kerja, kreativitas, dan penyelesaian masalah yang lebih efektif (Wirawan, 2015; Pratama & Wulansari, 2021; Rahmawati & Suryani, 2020). Secara simultan, sinergi antara kualitas kepemimpinan dan manajemen konflik yang efektif memiliki hubungan yang sangat kuat serta mampu menjelaskan sebagian besar variasi perubahan kinerja karyawan dalam menjaga ketepatan waktu dan kualitas pelayanan pesanan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor eksternal di luar penelitian ini seperti kompensasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi (Mangkunegara, 2017).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan analisis statistik yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, di mana penerapan gaya kepemimpinan yang mampu memberikan arahan jelas, membangun komunikasi efektif, serta memotivasi tim terbukti mendorong karyawan meningkatkan pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Selanjutnya, konflik kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa konflik kerja yang dikelola serta diselesaikan secara tepat mampu memperbaiki alur komunikasi, memperjelas perbedaan pandangan dalam pekerjaan, dan mendorong karyawan menemukan solusi atas permasalahan operasional yang dihadapi. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat keeratan hubungan yang sangat kuat, serta memiliki kontribusi yang sangat dominan dalam menjelaskan variasi perubahan kinerja karyawan, sementara sebagian kecil sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar ruang lingkup penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2020). *Transformational Leadership* (3rd ed.). New York: Routledge.

Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (15th ed.). New Jersey: Pearson Education.

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). Cengage Learning.

Handoko, T. H. (2019). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.
Jakarta: PT Bumi Aksara.

Kreitner, R., & Kinicki, A. (2021). *Organizational Behavior* (12th ed.). New York: McGraw-Hill Education.

Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2021). *Leadership: Theory, Application, & Skill Development* (7th ed.). Boston: Cengage Learning.

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management* (15th ed.).
Boston: Cengage Learning.

Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and Practice* (9th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Pratama, R., & Wulansari, D. (2021). Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 6(2).
Rahim, M. A. (2020). *Managing Conflict in Organizations* (4th ed.). New York: Routledge.