

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN PENYELESAIAN KONFLIK SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA DINAS PERPUSTAKAAN
DAN KEARSIPAN TANAH DATAR**

SKRIPSI

*Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Gelar Sarjana Manajemen*



Disusun Oleh :

NANDA KARMILA

19101155310418

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS PUTRA INDONESIA “YPTK”

PADANG

2023

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **NANDA KARMILA**
No. BP : **19101155310418**
Fakultas : **EKONOMI DAN BISNIS**
Jurusan : **MANAJEMEN**

Menyatakan bahwa :

1. Sesungguhnya skripsi yang saya susun merupakan hasil karya saya tulis sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam skripsi yang saya peroleh dari hasil karya orang lain, telah saya tuliskan sumbernya dengan jelas, sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah.
2. Jika dalam pembuatan skripsi baik pembuatan program/alat maupun skripsi secara keseluruhan terbukti dibuatkan orang lain maka saya bersedia menerima sanksi yang diberikan akademik, berupa pembatalan skripsi dan mengulang penelitian serta mengajukan judul yang baru.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak mana pun.

Padang, Februari 2023

Saya yang menyatakan,



NANDA KARMILA

19101155310418

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING
PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
PENYELESAIAN KONFLIK SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN TANAH DATAR

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

NANDA KARMILA

19101155310418

Telah memenuhi persyaratan untuk di uji dan dipertahankan di depan
Dewan Penguji pada Ujian Komprehensif.

Padang, Februari 2023

Pembimbing I,



MARTA WIDIAN SARI, SE, MM

NIDN : 1020039001

Pembimbing II,



BEETA AGUS PETRA, SE, M.SI


NIDN: 1028089001

LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI
PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
PENYELESAIAN KONFLIK SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA KARYAWAN DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN
TANAH DATAR


Telah diajukan dan dipertaharkan di depan ujian komprehensif pada Fakultas
Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pura Indonesia "YPTK" Padang
Padang, 28 Februari 2023

SUSUNAN TIM PENGUJI

1. Dr. ELFISWANDI, S.E., M.M., Ak. CA
NIDN: 1019046601

2. MUHAMMAD FIKRI RAMADHAN, S.E., M.M ()
NIDN: 1003029601

Padang, 28 Februari 2023
Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pura Indonesia "YPTK" Padang


Dr. YULASMI, S.E., M.M
NIDN : 1019087501

LEMBAR PENGESAHAN DEKAN
PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
PENYELESAIAN KONFLIK SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA KARYAWAN DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN
TANAH DATAR

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

NANDA KARMILA

19101155310518

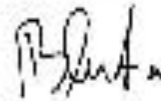
Telah memenuhi persyaratan untuk di uji dan dipertahankan di depan Dewan
Pergaji pada Ujian Komprehensif
Padang, 28 Februari 2021

Pembimbing I,



MARTA WIDYAN SARI, S.E., M.M.
NIDN. 1020039001

Pembimbing II,



BERTA AGIS PETRA, S.E., M.Si
NIDN. 1028069001

Padang, 28 Februari 2021

Mengesahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Putra Indonesia (UPI) "YPIK" Padang,



Dr. YULI ASMI, S.E., M.M.
NIDN. 1019037501

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of transformational and transactional leadership styles on employee performance at the Tanah Datar Library and Archives Service with conflict resolution as a compensatory intervening variable. The type of research used in this study is a type of quantitative research. Data collection techniques using questionnaires and observation, with a sample of 31 respondents. The data analysis technique used in this study is the Smart PLS 3 program by conducting validity tests, reliability tests and hypothesis testing. The results show that 1. Transformational leadership style has a positive and significant effect on conflict resolution 2. Transactional has a positive and significant effect on conflict resolution 3. Transformational leadership style has a positive and significant effect on employee performance 4. Transactional has a positive and significant effect on employee performance 5. Conflict resolution has a positive and insignificant effect on employee performance 6. Transformational leadership style through conflict resolution has a positive and insignificant effect on employee performance 7. Transactional through conflict resolution has a positive and insignificant effect on employee performance. Based on the results of this study, it is hoped that the Tanah Datar Library and Archives Service can further improve employee performance by increasing transformational and transactional leadership styles, as well as conflict resolution among employees through each of its indicators.

Keywords: transformational leadership, transactional, conflict resolution and employee performance

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Tanah Datar dengan penyelesaian konflik sebagai variabel intervening kompensasi. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan observasi, dengan sampel sebanyak 31 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah program Smart PLS 3 dengan melakukan uji validitas, uji realibilitas dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyelesaian konflik 2. Transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyelesaian konflik 3. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 4. Transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 5. Penyelesaian konflik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 6. Gaya kepemimpinan transformasional melalui penyelesaian konflik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 7. Transaksional melalui penyelesaian konflik mempunyai pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Tanah Datar dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional, serta penyelesaian konflik pada karyawan melalui setiap indikatornya.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional, transaksional, penyelesaian konflik dan kinerja karyawan

KATA PENGANTAR



Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena dengan Rahmat dan Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Penyelesaian Konflik Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Tanah Datar”.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang. Selama pengajuan judul pada awal sampai pada penyusunan skripsi ini, penulis mendapat banyak dukungan dari berbagai pihak.

Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Pertama untuk **Tuhan Yang Maha Esa** yang telah memberi pemahaman, kesehatan, kesempatan, kesabaran dan ketabahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu **Dr. Hj. Zerni Melmusi, MM., Ak, CA**, selaku ketua Yayasan Perguruan Tinggi Komputer “YPTK” Padang.
3. Bapak **Prof. Dr. Sarjon Defit, S. Kom., M. Se**, selaku Rektor Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.
4. Bapak **Dr. Yulasmi, S.E, M.M** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.
5. Bapak **Vicky Brama Kumbara, S.E., B.Ba., M.M** selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.

6. Ibu **Marta Widian Sari, S.E, M.M** selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan skripsi ini.
7. Ibu **Berta Agus Petra, SE, M.Si** selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan skripsi ini.
8. Seluruh **Staff Dosen, Karyawan dan Karyawati** Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan teladan yang baik kepada penulis.
9. Orang tua, kakak, abang, serta teman dekat saya yang telah memberikan semangat dan support kepada penulis dari awal proses hingga akhir.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini terdapat kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan karena keterbatasan pengetahuan yang penulis miliki. Maka dari itu, penulis berharap agar segala saran dan masukan yang membangun dapat disampaikan kepada penulis guna perbaikan skripsi ini selanjutnya. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat sebagaimana yang diharapkan.

Padang, Februari 2023

NANDA KARMILA

19101155310418

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------------------------------|
| LEMBAR PERNYATAAN | i |
| LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING | Error! Bookmark not defined. |
| LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI..... | Error! Bookmark not defined. |
| LEMBAR PENGESAHAN DEKAN..... | Error! Bookmark not defined. |
| ABSTRACT..... | v |
| KATA PENGANTAR | vii |
| DAFTAR ISI..... | ix |
| DAFTAR TABEL..... | xii |
| Daftar Gambar | xiii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Identifikasi Masalah | 9 |
| 1.3 Batasan Masalah..... | 10 |
| 1.4 Rumusan Masalah | 10 |
| 1.5 Tujuan Penelitian..... | 11 |
| 1.6 Manfaat Penelitian..... | 12 |
| BAB II LANDASAN TEORI ,KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS | 13 |
| 2.1 Landasan Teori | 13 |
| 2.1.1 Manajemen..... | 13 |
| 2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 16 |
| 2.1.3 Kinerja | 21 |
| 2.1.4 Gaya Kepemimpinan Transformasional | 25 |
| 2.1.5 Gaya Kepemimpinan Transaksional..... | 31 |
| 2.1.6 Penyelesaian Konflik | 35 |

| | |
|---|-----------|
| 2.2 Penelitian Terdahulu..... | 40 |
| 2.3 Pengembangan Hipotesis..... | 49 |
| 2.4 Kerangka Pikir..... | 53 |
| 2.5 Hipotesis..... | 54 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 56 |
| 3.1Objek Penelitian | 56 |
| 3.2 Desain Penelitian | 56 |
| 3.3 Populasi Sampel | 56 |
| 3.3.1 Populasi..... | 56 |
| 3.3.2 Sampel | 57 |
| 3.4 Jenis Dan Sumber Data..... | 57 |
| 3.5Variabel dan Definisi Operasional Variabel | 58 |
| 3.5.1 Variabel Penelitian..... | 58 |
| 3.5.2 Definisi Operasional Variabel..... | 58 |
| 3.6 Instrumen Penelitian dan Kisi – Kisi Penelitian..... | 59 |
| 3.6.1 Instrumen Penelitian | 59 |
| 3.6.2 Kisi – Kisi Instrumen | 60 |
| 3.6.3 Teknik Pengumpulan Data | 61 |
| 3.7 Teknik Analisis Data | 61 |
| 3.7.1 Uji Validitas..... | 62 |
| 3.7.2 Uji Realibilitas | 62 |
| 3.7.3 Uji Hipotesis (Structural Model atau Inner Model)..... | 63 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN | 66 |
| 4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian | 66 |
| 4.1.1 Sejarah Berdirinya | 66 |
| 4.1.2 Struktur Organisasi | 67 |
| 4.1.3 Visi dan Misi..... | 68 |
| 4.2 Analisis Deskriptif..... | 69 |
| 4.3 Gambaran Umum Responden..... | 71 |
| 4.3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 71 |
| 4.3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 71 |
| 4.3.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir | 72 |
| 4.4 Distribusi Frekuensi Instrument Penelitian..... | 74 |

| | |
|--|-----|
| 4.4.1 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Instrument Pernyataan Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional..... | 74 |
| 4.4.2 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Instrument Pernyataan Variabel Transaksional (X2) | 76 |
| 4.4.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Instrumen Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y)..... | 77 |
| 4.4.4 Distribudi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Instrument Pernyataan Variabel Penyelesaian Konflik (Z) | 78 |
| 4.5 Pengujian Outer Model (Model Pengukuran) | 79 |
| 4.5.1 Hasil Uji Convergent Validity | 81 |
| 4.5.2 Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)..... | 90 |
| 4.5.3 Hasil Uji Reliabilitas atau Reliability konstruk | 92 |
| 4.6 Pengujian Inner Model (Model Struktural) | 94 |
| 4.6.1 Hasil Uji Analisis Variant (R2) atau R Square | 94 |
| 4.7 Hasil Uji Hipotesi | 97 |
| 4.8 Pembahasan | 106 |
| 4.8.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Penyelesaian Konflik | 106 |
| 4.8.2 Pengaruh Transaksional Terhadap Penyelesaian Konflik Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Tanah Datar | 107 |
| 4.8.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan | 107 |
| 4.8.4 Pengaruh Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan..... | 108 |
| 4.8.5 Pengaruh Penyelesaian Konflik Terhadap Kinerja Karyawan..... | 108 |
| 4.8.6 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan melalui Penyelesaian Konflik..... | 109 |
| 4.8.7 Pengaruh Transaksional terhadap Penyelesaian Konflik melalui Kinerja Karyawan | 109 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 111 |
| 5.1 Kesimpulan..... | 111 |
| 5.2 Saran..... | 112 |
| DAFTAR PUSTAKA | 114 |
| LAMPIRAN..... | 124 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|-----|
| Tabel 1.1 Data Kinerja Karyawan Tahun 2021 | 3 |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu..... | 40 |
| Tabel 3.1 Variabel Penelitian | 59 |
| Tabel 3.2 Instrumen Penelitian | 60 |
| Tabel 3.3 Kisi – Kisi Instrument..... | 60 |
| Tabel 4.1 Statistik Deskriptif | 70 |
| Tabel 4.2 Data Jenis Kelamin Responden | 71 |
| Tabel 4.3 Data Usia Responden | 72 |
| Tabel 4.4 Data Pendidikan Terakhir Responden | 73 |
| Tabel 4.5 Data Lama Bekerja Responden | 73 |
| Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Responden Variabel (X1) | 75 |
| Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Responden Variabel (X2)..... | 76 |
| Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Responden Variabel (Y)..... | 77 |
| Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Responden Variabel (Z)..... | 78 |
| Tabel 4.10 Nilai Outer Loading Variabel (Y) | 79 |
| Tabel 4.11 Nilai Outer Loading Variabel (X1) | 80 |
| Tabel 4.12 Nilai Outer Loading Variabel (X2) | 87 |
| Tabel 4.13 Nilai Outer Loading Variabel (Z)..... | 89 |
| Tabel 4.14 Nilai AVE..... | 91 |
| Tabel 4.15 Nilai Cronbach' Alpha..... | 94 |
| Tabel 4.16 Nilai R Square | 96 |
| Tabel 4.17 Result For Inner Weights..... | 98 |
| Tabel 4.18 Result For Path Analysis | 103 |
| Tabel 4.19 Hasil Uji Hipotesis | 106 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Pikir | 53 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi | 67 |
| Gambar 4.2 <i>Outer Loading</i> | 80 |
| Gambar 4.3 <i>Outer Loading</i> Gaya Kepemimpinan Transformasional | 81 |
| Gambar 4.4 <i>Outer Loading</i> Transaksional | 83 |
| Gambar 4.5 <i>Outer Loading</i> Kinerja Karyawan | 86 |
| Gambar 4.6 <i>Outer Loading</i> Penyelesaian Konflik | 88 |
| Gambar 4.7 <i>AVE</i> | 91 |
| Gambar 4.8 <i>Composite Reliability</i> | 92 |
| Gambar4.9 Cronbach alpha | 93 |
| Gambar 4.10 R- Square | 95 |
| Gambar 4.11 Hypotesis testing | 97 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan adalah sumber daya manusia, karena manusia mempunyai pengaruh yang dominan terhadap faktor produksi karyawan. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang paling penting dalam mengelola dan menjalankan fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan.

Karyawan sebagai SDM akan meningkatkan keberhasilannya jika memiliki komitmen. Dengan memberi perhatian yang penuh dan membuat karyawan percaya terhadap perusahaan, maka akan timbul komitmen pada karyawan tersebut. Jika komitmen karyawan telah diperoleh, maka akan didapatkan karyawan yang setia, bekerja sebaik mungkin untuk kepentingan perusahaan.

Jika kinerja karyawan yang maksimal itu sangat diperlukan oleh perusahaan atau organisasi dalam mencapai atau menjalankan misi atau target yang telah ditetapkan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kepemimpinan. Pemimpin atau atasan adalah tempat bergantungnya karyawan dalam di setiap organisasi atau perusahaan merekalah yang menjadi pengendali utama pada setiap karyawan yang ada di dalam perusahaan.

Menurut Mulyadi dan Setyawa adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (**Efendi, 2020**)

Menurut Mangkunegara (**Prayudi Ahmad, 2020**) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor - faktor kinerja karyawan menurut (**Riansyah & Sya'roni, 2018**) 1. Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, 2. Penempatan kerja yang tepat, 3. Pelatihan dan promosi, 4. Rasa aman dimasa depan (dengan adanya pasongan dan sebagainya, 5. Hubungan dengan rekan kerja, 6.hubungan dengan pemimpin.

Kinerja karyawan secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dilakukan sebagai dasar atau acuan penelitian terhadap karyawan didalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Pada saat melakukan wawancara terhadap salah satu pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Tanah Datar, mendapatkan fenomena bahwa kinerja karyawan yang masih tergolong cukup rendah, disebabkan karena karyawan merasa kurang puas terhadap tegasnya pemimpin. Karena sebagian karyawan masih bisa berpegi untuk kepentingan pribadi saat jam dinas berlangsung, dan kurangnya kedisiplinan karyawan. Hal tersebut dapat menurunya kinerja karyawan. Oleh karena itu, diharapkan ketegasan pemimpin terhadap karyawan yang kurang disiplin agar kinerja karyawan lebih baik lagi.

Pengukuran kinerja yang dilakukan adalah terhadap kinerja kegiatan dan keuangan sehingga akan terlihat ada atau tidaknya kesenjangan pelayanan yang dilakukan pada dinas perpustakaan dan kearsipan kabupaten tanah datar dimana pelayanannya bersifat terbuka dan tertutup. Dibidang kearsipan bersifat tertutup untuk masyarakat karena arsip – arsip yang disimpan bersifat rahasia sehingga tidak dapat dipinjamkan kepada publik, lain halnya dengan bidang perpustakaan memang bersifat melayani masyarakat yang bertujuan untuk meningkatkan kecerdasan dan wawasan masyarakat dan menghimbau masyarakat untuk gemar membaca.

Berikut ini merupakan hasil dari capaian kinerja karyawan di dinas perpustakaan dan kearsipan tanah datar dalam tahun 2021 sebagai berikut:

Tabel 1.1

Data Kinerja Karyawan Tahun 2021

| No | Sasaran strategi | Target | Pencapaian |
|----|---|--------|------------|
| 1. | Meningkatkan kerja sama antar karyawan | 100% | 90% |
| 2. | Meningkatkan daya tarik pegawai untuk mengajak masyarakat membaca | 100% | 80% |
| 3 | Memberikan pelayanan yang baik | 100% | 95% |
| 4. | Meningkatkan penyelenggaraan hubungan lembaga dan kerja sama di dalam dan luar kota | 100% | 85% |

Sumber : Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Tanah Datar

Dari tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa tingkat pencapaian kinerja pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Tanah Datar masih belum terlaksana dengan baik.

Dilihat dari meningkatkan kerja sama antar karyawan tercapai sebanyak 90% karena masih adanya antar karyawan sesama karyawan yang kurang baik dan saling mengirikan. Meningkatkan daya tarik pegawai untuk mengajak masyarakat membaca tercapai sebanyak 80% dilihat dari karyawan yang kurang mengajak msyarakat, pelajar dan mahasiswa untuk gemar membaca. Memberikan pelayanan yang baik tercapai sebanyak 95 % dilihat dari pelayanan yang di berikan oleh karyawan sudah hampir mencapai target dan karyawan yang melayani pengunjung ramah dan sopan. Meningkatkan penyelenggaraan hubungan lembaga dan kerja sama di dalam dan luar kota tercapai sebanyak 85%. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan yang ada di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Tanah Datar masih kurang kencapai target.

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, agar ia mau berbuat sesuatu ysg dapat membantu pencapaian suatu maksud dan tujuan. Hal ini berarti kepemimpinan seseorang sangat mempengaruhi dalam pencapaian tujuan organisasi. Sehubung dengan ini,sangat dibutuhkan adanya hubungan harmonis antara pemimpin dan bawahannya. Pemimpin yang paling efektif adalah seorang yang sensitif terhadap kebutuhan – kebutuhan dan masing – masing bawahannya.

Dengan demikian seseorang pemimpin berkewajiban untuk selalu memikirkan dan mengembangkan bawahannya. Demikian pula dalam pelaksanaan suatu kegiatan di instansi, selalu terlihat adanya pelimpahan tugas dan seorang pemimpin kepada bawahannya, pelimpahan tugas ini dimaksudkan untuk mempermudah dan

mempercepat proses penyelesaian kegiatan di instansi tersebut. Untuk melaksanakan tugas – tugas tersebut, bawahan memerlukan keahlian dan kecakapan dalam bidangnya masing – masing, dan dengan kecakapan tersebut menunjukkan pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada tiap - tiap bawahan dapat terlaksana sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Berdasarkan hal tersebut, maka kecakapan kerja dari masing – masing bawahan perlu mendapat bimbingan agar tiap bawahan dapat lebih mandiri didalam pelaksanaan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya. Oleh karena itu setiap kegiatan organisasi dan perkantoran perlu adanya seorang pemimpin yang mampu mengarahkan bawahannya dalam melaksanakan tugas masing – masing. Dengan adanya kepemimpinan transformasional dan transaksional, diharapkan selain dapat meningkatkan kinerja juga dapat menyelesaikan konflik yang terjadi dalam perusahaan.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut – pengikutnya melalui proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin dalam organisasi harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam pembinaan kerja sama, mengarah dan mendorong gairah kerja para bawahan sehingga tercipta motivasi positif yang akan menimbulkan niat dan usaha (kinerja) yang maksimal juga didukung oleh fasilitas – fasilitas organisasi untuk mencapai sasaran organisasi
(Batubara, 2020)

Beberapa faktor utama dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah pemimpin yang mampu mempengaruhi bawahannya dan mengikut sertakan bawahan secara aktif dalam mencapai tujuan tersebut melalui gaya kepemimpinan yang sesuai. Model kepemimpinan modern seperti kepemimpinan transformasional memainkan peranan yang penting bagi organisasi.

Kepemimpinan transformasional adalah proses memimpin yang mengambil sikap, perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran pengikut tentang sesuatu yang benar, mengembangkan motivasi kinerjanya, serta mendorong mengaktualisasikan dirinya melampaui minat pribadi demi kesejahteraan bersama (**Citraningtyas, 2020**)

Pemimpin seperti ini memiliki karisma dan mampu memberikan rangsangan intelektual pada setiap pengikutnya serta dapat mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan- persoalan dengan membantu mereka memandang masalah dengan cara- cara baru dan mereka mampu mendorong, memotivasi, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra untuk mencapai tujuan kelompok.

Gaya kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin memfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran (**Putri et al., 2021**)

Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Tanah Datar dibentuk berdasarkan Peraturan Bupati Tanah Datar Nomor 45 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Daerah. Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan adalah unsur Pelaksanaan Pemerintah Daerah yang dipimpin oleh Kepala Dinas, berada dibawah dan bertanggung jawab pada Bupati Kepala Daerah

melalui Sekretaris Daerah dengan tugas adalah melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang perpustakaan, arsip dan dokumentasi.

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan, mengenai pemimpin pada Karyawan Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Tanah Datar masih kurang maksimal penerapan kepemimpinan terhadap karyawan. Karyawan berharap pemimpin dapat lebih maksimal dalam penerapan bidang karyawan. Pemimpin masih minim terhadap pro kontranya karyawan terhadap tugas yang diberikannya. Karyawan yang kurang memahami pekerjaan enggan untuk menanyakannya kepada pemimpin.

Menurut (**Utomo, 2019**) Konflik adalah sebuah pertentangan antara dua individu atau lebih, atau dua kelompok atau lebih, karena perbedaan tujuan atau pandangan mereka.

Jadi terjadinya suatu konflik itu adalah melalui suatu proses yang dimulai dari adanya “ anggapan” dari seseorang kepada orang lain, yang kemudian menjadi masalah. Ada atau tidaknya suatu konflik dalam suatu organisasi adalah tergantung dari persepsi pihak – pihak yang terkait. Namun profesionalisme seorang pemimpin tidak melulu dilihat dari kinerjanya dalam menjalankan perusahaan namun juga dilihat dari keterampilannya dalam menyelesaikan sebagai masalah dalam perusahaan atau dikenal dengan penyelesaian konflik. Konflik yang terjadi di dalam perusahaan adalah perselisihan antar staff pencatatan dan karyawan bagian tertentu.

Setiap individu di dalam organisasi merupakan penyebab timbulnya konflik, baik dilakukan secara sadar maupun tidak dan dapat menghasilkan dampak positif maupun negatif. Penanganan konflik sangat penting untuk dibahas karena jika konflik tidak

segera di selesaikan dapat menimbulkan dampak negatif seperti tidak tercapainya tujuan perusahaan.

Di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Tanah Datar, menurut hasil wawancara yang telah dilakukan beberapa karyawan mengeluh karna konflik yang terjadi di karyawan masih minim ditemukan penyelesaiannya, salah satunya penyimpangan sevisi mengenai tugas yang dibebankan sering kali tidak sesuai prosedur. Jadi, karyawan berharap kepada pemimpin agar dapat mengatasi permasalahan yang terjadi.

Penelitian ini mengacu kepada penelitian (**Prayudi Ahmad, 2020**) memiliki persamaan dan perbedaan. Persamaan variabel terdapat pada gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. sedangkan perbedaannya variabel pada penelitian sebelumnya terdapat pada motivasi kerja , kepemimpinan transaksional dan penyelesaian konflik. Penelitian ini dengan penelitian tersebut sama sama menggunakan pendekatan kuantitatif metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tentu dengan teknik pengambilan sampel. Dari perbedaan lainnya dari segi tahun penelitian pada penelitian tersebut dilakukan pada tahun 2020 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2022.

Berdasarkan latar belakang peneliatian tersebut, maka penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Penyelesaian Konflik Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Kantor Perpustakaan Dan Kearsipan Tanah Datar”** itu perlu dilakukan.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Adanya harapan – harapan yang belum dapat dicapai oleh karyawan untuk pemimpin,
2. Konflik yang terjadi pada karyawan Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Tanah Datar masih minim ditemukan penyelesaiannya, salah satunya penyimpangan sevisi mengenai tugas yang dibebankan sering kali tidak sesuai prosedur
3. Penerapan gaya kepemimpinan yang dilihat dari Dinas Keperpustakaan dan Kearsipan Tanah Datar yang belum maksimal.
4. Adanya pro-kontra terhadap pekerjaan dan diskusi mengenai tugas yang dibebankan .
5. Kinerja karyawan yang masih kurang mencapai target
6. Kurangnya solusi yang menjembatani adanya konflik antar karyawan.
7. Kurangnya kerja sama antar karyawan
8. Beberapa karyawan masih kurang memahami pekerjaannya masing – masing dan enggan untuk menanyakan langsung pada atasan.
9. Kurangnya ketegasan pemimpin terhadap karwayan.
10. Kurangnya daya tarik karyawan untuk mengajak pelajar, mahasiswa dan masyarakat untuk membaca.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang akan diteliti hanya dibatasi pada gaya kepemimpinan transformasional (X1), gaya kepemimpinan transaksional (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui penyelesaian konflik (Z) sebagai variabel intervening). Penelitian ini dilakukan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Tanah Datar.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap penyelesaian konflik pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Tanah Datar?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap penyelesaian konflik pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Tanah Datar?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Tanah Datar?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Tanah Datar?
5. Bagaimana pengaruh penyelesaian konflik terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Tanah Datar?

6. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan penyelesaian konflik sebagai variabel intervening pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Tanah Datar?
7. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan dengan penyelesaian konflik sebagai variabel itervening pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Tanah Datar?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap penyelesaian konflik pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Tanah Datar.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan traksaksional terhadap penyelesaian konflik pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Tanah Datar.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Tanah Datar
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Tanah Datar.
5. Untuk mengetahui pengaruh penyelesaian konflik terhadap kinerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Tanah Datar.

6. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dengan penyelesaian konflik sebagai variabel intervening pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Tanah Datar.
7. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja dengan penyelesaian konflik sebagai variabel intervening pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Tanah Datar.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

a. Bagi peneliti

Untuk mendapatkan pengetahuan atau pengalaman dalam melakukan penelitian, baik secara teori maupun praktik serta menerapkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan yang diperoleh.

b. Bagi akademis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber referensi atau bahan dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan dan riset terutama dalam konteks peningkatan sumber daya manusia.

c. Bagi perusahaan

Bagi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Tanah Datar ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan untuk peningkatan kinerja dari gaya kepemimpinan, karyawan maupun perusahaan.