

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap Kinerja Karyawan dengan penyelesaian konflik sebagai Variabel Intervening. Variabel penelitian yaitu gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transformasional , Kinerja Karyawan dan penyelesaian konflik. Metode pengumpulan data melalui survei dan menyebarkan kuesioner dengan sampel 71 responden. Metode analisis yang digunakan adalah Analisis Structral Equation Modeling (SEM) dengan Partial Least Square (PLS). untuk uji hipotesis digunakan yaitu Path Coeficient yaitu pengujian yang dilakukan untuk melihat pengaruh langsung dan Indirect Effect merupakan pengujian yang bertujuan untuk melihat pengaruh tidak langsung. Hasil penelitian yang didapatkan yaitu : a). Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan pada Pt Batang Hari Barisan. b). Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap kinerja karyawan pada Pt Batang Hari Barisan. c). Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap penyelesaian konflik pada Pt Batang Hari Barisan. d). Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara antara Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap penyelesaian konflik pada Pt Batang Hari Barisan. e). Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara penyelesaian konflik terhadap kinerja karyawan pada Pt Batang Hari Barisan f). Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan melalui penyelesaian konglik sebagai variabel intervening pada Pt Batang Hari Barisan.g).Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara antara Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap kinerja karyawan melalui penyelesaian konglik sebagai variabel intervening pada Pt Batang Hari Barisan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Gaya Kepemimpinan Transaksional, Kinerja Karyawan, Dan Penyelesaian Konflik.

ABSTRACT

This study aims to determine how much influence the transformational leadership style and transactional leadership style on employee performance with conflict resolution as an intervening variable. Research variables are transformational leadership style, transactional leadership style, employee performance and conflict resolution. Methods of data collection through surveys and distributing questionnaires with a sample of 71 respondents. The analytical method used is Structural Equation Modeling (SEM) Analysis with Partial Least Square (PLS). To test the hypothesis used, namely Path Coefficient, which is a test conducted to see the direct effect and the Indirect Effect is a test that aims to see the indirect effect. The results obtained are: a). There is a positive and significant influence between Transformational Leadership Style on employee performance at PT Batang Hari Barisan. b). There is a positive and significant influence between Transactional Leadership Style on employee performance at PT Batang Hari Barisan. c). There is a positive and significant influence between the Transformational Leadership Style on conflict resolution at PT Batang Hari Barisan. d). There is a positive and significant influence between the Transactional Leadership Style on conflict resolution at PT Batang Hari Barisan. e). There is a positive and significant influence between conflict resolution on employee performance at Pt Batang Hari Barisan f). There is a positive and significant influence between the Transformational Leadership Style on employee performance through conflict resolution as an intervening variable at PT Batang Hari Barisan. G) There is a positive and significant influence between Transactional Leadership Style on employee performance through conflict resolution as an intervening variable at PT Batang Row Day.

Keywords: Transformational Leadership Style, Transactional Leadership Style, Employee Performance, and Conflict Resolution