

BAB V

PENUTUP

5.1 .Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal seperti di bawah ini:

1. Hasil analisis persepsi responden, menunjukkan bahwa skor rata-rata gaya kepemimpinan adalah 80,63% kategori baik. Skor rata-rata manajemen konflik adalah 78,96% Kategori “baik”. Skor rata-rata kerjasama tim adalah 81,08% Kategori “baik”. Skor rata-rata kepuasan kerja adalah 81,22% Kategori “baik”. Dan skor rata-rata kinerja pegawai adalah 81,33%. Kategori “baik” .
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya apabila gaya kepemimpinan semakin baik, maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
3. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya apabila kerjasama tim semakin solid dan kompak, maka kinerja pegawai akan makin meningkat.
4. Manajemen Konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin baik pengelolaan manajemen konfliknya maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
5. Kepuasan kerja tidak memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Artinya, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, tidak tergantung pada kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai.

Dengan kata lain, tanpa kepuasan kerjapun, gaya kepemimpinan tetap memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

6. Kepuasan kerja tidak memoderasi pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai. Artinya, tanpa kepuasan kerja, maka Kerjasama tim tetap berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
7. Kepuasan kerja memoderasi pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja pegawai. Artinya, dengan melalui kepuasan kerja, maka menimbulkan pengaruh yang lebih bermakna dari manajemen konflik terhadap kinerja pegawai.
8. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai, artinya, semakin meningkat kepuasan kerja, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat disarankan kepada manajemen BPTD Wilayah XIII Provinsi NTT beberapa hal sebagai berikut:

1. Meningkatkan Gaya kepemimpinan, terutama pada indikator gaya instruktif, dimana pemimpin diharapkan dapat memberikan arahan atau petunjuk yang baik kepada para pegawai, sehingga dapat tercipta kinerja yang lebih baik.
2. Meningkatkan Manajemen Konflik, terutama pada indikator *obliging* atau saling membantu dengan cara meningkatkan saling kerjasama, keakraban, pergaulan dan pengetahuan tentang upaya pencegahan konflik yang terjadi pada

suatu organisasi sehingga dapat meminimalkan konflik antara pimpinan dan bawahan maupun bawahan dan bawahan.

3. Meningkatkan Kerjasama Tim, terutama pada indikator kejelasan tujuan dengan cara meningkatkan seminar-seminar dan pelatihan serta kompetensi kepada para pegawai sehingga dapat mendukung terciptanya kinerja yang lebih baik.
4. Meningkatkan kepuasan kerja terutama pada indikator hubungan kerja, dengan meningkatkan kinerja pegawai bagian keuangan sehingga pembayaran dana perjalanan dinas, gaji dan tunjangan kinerja tidak terjadi keterlambatan pembayaran.
5. Meningkatkan kinerja pegawai terutama pada kualitas, dengan menambah fasilitas kerja yang masih kurang seperti komputer dan printer, sehingga pegawai mampu menggunakan waktu dengan efisien untuk bekerja, serta tidak terjadi penundaan penyelesaian pekerjaan.
6. Untuk peneliti yang akan meneliti tentang kinerja pegawai, disarankan untuk dapat menambah variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, antara lain: disiplin kerja, budaya organisasi, komitmen, loyalitas, kompetensi, konflik kerja dan motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Adi, R. P., & Mayasari, A. U. (2017). *Metodologi Riset Keperawatan*. Trans Info Media.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Arifin; Kusrianto. (2009). *Sukses Menulis Buku Ajar dan Referensi*. PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Basit, A., Sebastian, V., & Hassan, Z. (2018). *IMPACT OF LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE (A CASE STUDY ON A PRIVATE ORGANIZATION IN MALAYSIA)*.
- Bogner, W. C., & H. Thomas. (1994). *Core Competences and Competitive Advantage: A Model and Illustrative Evidence from Pharmaceutical Industry, in Hamel, G. and W. Heene (Eds.), Competences-based Competition*. John Wiley & Sons, Inc.
- Bryant. (2000). *cialization of Prospective Physical Education Teacher : The Story of New Blood*.
- Budijanto, S., & Muaris, H. J. (2013). *Beras Analog Pangan Alternatif Mirip Beras dari Non-Padi*. Gramedia Pustaka Utama.
- Campbell, N. A., Reece, J. B., & Mitchell, L. G. (2002). *Biologi* (Wasmen (ed.); 5th ed.). Erlangga.
- David. (2000). *Designing And Managing The Supply Chain*. McGraw-Hill Education.
- Dejanaz, S., & Dowd, K. (2006). *Interpersonal skilils in Organization*. McGraw-Hill Education.
- Dessler, G. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (9th ed.). Gramedia.
- Dewi, S. K. (2018). *Pengaruh teamwork, disiplin kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada pt. Amertha lintas persada di surabaya*. Ubaya.

- Dubrin, A. J. (1986). *Foundations of Organizational Behavior An Applied Perspective*. Prentice-Hall International, Inc.
- Eoh. (2001). *Perkawinan Antar Agama Dalam Teori dan Praktek*. Raja Grafindo Persada.
- Fathurrohman, A. F. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Tirta Albantani Kabupaten Serang*. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- Gibson, Ivancevich, J. M., & DONNELLY, J. (2008). *JH Organizations: Behavior, Structure, Processes*. Irvin.
- Gibson, J. L., Jhon, M., Ivancevich, & Donnelly Jr, H. (2008). *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, dan proses*. Erlangga.
- Hardjana, A. (1994). *Stres tanpa Distres Seni Mengolah Stres*. Kanisius.
- Hersey, P., & Blanchard, K. (1986). *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia (4th ed.)*. Prentice Hall, Inc.
- Hutapea, P., & Thoha, N. (2008). *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Gramedia Pustaka Utama.
- Imam, G. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*.
- Istomo, W. (2013). *Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Yogyakarta*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- John, & Alan. (2014). *Manajemen strategi*. Salemba Empat.
- Jufrizen. (2016). *Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan*.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktek)*. Raja Grafindo Persada.
- Kesawa. (2019). *The Effect of Psychological Well-Being and Psychological Empowerment on Job Satisfaction in Intitusion X*.
- Kusumawati, E., & Ansori, M. (2008). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawam dengan Mediasi Kepuasan Kerja di Politeknik Negeri Batam*.
- Levis, L. R. (2009). *Metode Penelitian Perilaku Petani*. Ledalero.

- Lewis, C. W., & Gilman, S. C. (2013). *Public, The Ethics Challenge in Guide, Service: A Problem-Solving*. John Wiley & Sons.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). PT. Andi.
- Manik, I. B. (2016). *Analisis Gaya Kepemimpinan Upaya dalam Mengoptimalkan Efektivitas Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bandung*. Unpas Bandung.
- Marquis. (2010). *Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan Teori & Aplikasi* (4th ed.). EGC.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human Resource Management* (10th ed.). Salemba Empat.
- Muchlas, A. (2005). *Makna Madhung Pada Masyarakat Blawong= The Significance of Madhung in Blawong Society. Humanika*.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen, Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Kencana.
- Raharjana, I. K. (2017). *Pengembangan Sistem Informasi Menggunakan Metodologi Agile* (1st ed.). Deepublish.
- Rahim, M. A. (2010). *Managing Conflict in Organizations*. Transaction Publishers
- Ridwan. (2007). *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Alfabeta.
- Rist, R. (2020). *Program evaluation and the Management of Government*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. Pearson Education Inc.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi* (T. I. Gramedia (ed.)). Gramedia.
- Robbins, Stephen P, & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi* (12th ed.). Salemba Empat.
- Sastroasmoro. (2014). *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Klinis*. Sagung Seto.
- Satzinger, JW, Jackson, RB, & Burd, S. (2015). *Systems Analysis and Design in a Changing World* (Sixth). Cengage Learning.

- Siagian. (2013). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Soekanto, S. (1981). *Pengantar penelitian Hukum*. Universitas Indonesia.
- Sudarmadi. (2007). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Empiris: Karyawan Administratif Universitas Semarang)*. Universitas Diponegoro.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Sistem Akuntansi. Sistem Akuntansi*, 3.
- Sutoto, D. (2012). *Sasaran Keselamatan Pasien*. Komisi Akreditasi Rumah Sakit.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Kencana Jakarta.
- Suwatno, & Priansa. (2016). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. CV. Alfabeta.
- Wexley, K. N., & Yukl, G. (1992). *Organizational Behaviour and Personnel Psychology*. Rineka Cipta.
- Widarjono, A. (2015). *Statistika Terapan* (1st ed.). UPP STIM YKPN.
- Wirawan. (2010). *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Salemba Empat.
- Yamin, S., & Kurniawan, H. (2011). *Generasi Baru Mengolah Data Penelitian dengan Partial Least Square Path Modeling: Aplikasi dengan Software XLSTAT, SmartPLS, dan Visual PLS*. Salemba Empat.
- Yukl, G. (2005). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. PT. Indeks.
- Yulianto, W. (2017). *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sukamandi)*. Institut Pertanian Bogor.

Jurnal

- Adi, S. T., Aju, B. I., & Ayu, B. I. (2018). *Effect of Cometence, Leader-Member Exchange and Teamwork on Work Discipline, Job Stress and Their Impact on Employee Performance of Construction Company in East Java, Indonesia*. *RJOAS*, 30(February), 108–114. <https://cyberleninka.ru/article/n/the-influence-of-economic-value-added-and-market-value-added-on-corporate-value>

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Ajayi, F., Ojo, S., & Mordi, C. (2015). *Work-Family Balance and Coping Strategies among Women: Evidence from Commercial Banks in Nigeria*. *European Journal of Business and Management*, 7(2), 152–161.
- Akbar, M. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediator*. *YKPN*, 95, 32–39.
- Arifin, A. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. *Kinerja: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 17(2), 186–193. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>
- Ayodele, J. B., & Olorunsola, E. O. (2012). *The Relationship between Job Satisfaction and Performance of Administrative Staff in South West Nigeria Universities*. *Journal of Social Sciences*, 30(3), 313–316. <https://doi.org/10.1080/09718923.2012.11893008>
- Bai, Y., Harms, P., Han, G., & Cheng, W. (2015). *Good and bad simultaneously? Leaders using dialectical thinking foster positive conflict and employee performance*. *IJCMA*, 34(1), 1–5.
- Clercq, D. De, Rahman, Z. M., & Belausteguigoitia, M. (2015). *Task Conflict and Employee Creativity: The Critical Roles of Learning Orientation and Goal Congruence*. *Human Resource Management*, 56(1), 93–109. <https://doi.org/10.1002/hrm.21761/abstract>.
- Currie, S. R., Hodgins, D. C., Casey, D. M., el-Guebaly, N., Smith, G. J., Williams, R. J., & Schopflocher, D. P. (2017). *Deriving low-risk gambling limits from longitudinal data collected in two independent Canadian studies*. *Addiction*, 112(11), 2011–2020. <https://doi.org/10.1111/add.13909>.
- De Dreu, C. K. W., & Weingart, L. R. (2003). *Task versus relationship conflict, team performance, and team member satisfaction: A meta-analysis*. *Journal of Applied Psychology*, 88(4), 741–749. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.4.741>
- Diklat, P., & Hubungan, K. D. A. N. (2019). *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Dalam persaingan global dewasa ini , sumber daya manusia (SDM) memegang peranan vital dalam organisasi / perusahaan agar mampu bersaing . Bahan baku dan sumber daya lainnya tidak*. 8(7), 4619–4646.

- Elgelal, K. S. K., & Noermijati, N. (2015). *The Influences of Transformational Leaderships on Employees Performance (A Study of the Economics and Business Faculty Employee at University of Muhammadiyah Malang)*. *Asia Pacific Management and Business Application*, 3(1), 48–66. <https://doi.org/10.21776/ub.apmba.2014.003.01.4>
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). *A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium*. *Journal of Management*, 26(3), 463–488. <https://doi.org/10.1177/014920630002600305>
- Guterres, L. F. D. C., Armanu, & Rofiaty. (2020). *The role of work motivation as a mediator on the influence of education-training and leadership style on employee performance*. *Management Science Letters*, 10(7), 1497–1504. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.12.017>
- Haqq, N. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Studi pada PT. Rahmat Jaya Perkasa Sidoarjo*. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 9(1), 56. <https://doi.org/10.26740/bisma.v9n1.p56-68>
- Hatta, M., Musnadi, S., & Mahdani. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh*. *Bisnis Unsyiah*, 1(1), 70–80. <http://www.jurnal.unsyiah.ac.id/JMM/article/view/9268>
- Hidayat, S., Lubis, A. R., & Majid, M. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Dunia Barusa Banda Aceh*. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 5(1), 84–98. <https://doi.org/10.24815/jped.v5i1.14088>
- Insan, a N., Astuti, E. S., Raharjo, K., & Hamid, D. (2013). *The Effect of Transformational Leadership Model on Employees ' Job Satisfaction and Performance at Perusahaan Listrik Negara (PLN Persero) 1 in South Sulawesi , Indonesia*. *Information and Knowledge Management*, 3(5), 135–142.
- Jeremy, M.-M., Coetzee, M., & Cilliers, F. V. N. (2012). *Perceived leadership style and employee participation in a manufacturing company in the democratic republic of Congo*. *African Journal of Business Management*, 6(15), 5389–5398. <https://doi.org/10.5897/ajbm11.2443>
- Jufrizen. (2018). *Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.

- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). *The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. International Business Management*, 11(1), 53–60. <https://doi.org/10.3923/ibm.2017.53.60>.
- Kaetelidou, D. (2012). *Conflict management and job satisfaction in paediatric hospitals in Greece. Journal of Nursing Management*, 20, 571–578.
- Kammerhoff, J., Lauenstein, O., & Schütz, A. (2019). *Leading toward harmony – Different types of conflict mediate how followers’ perceptions of transformational leadership are related to job satisfaction and performance. European Management Journal*, 37(2), 210–221. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2018.06.003>
- Kosasih, H., Widodo, W., & Nurjanah, E. (2022). *Manajemen Penguatan Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Berbasis Higher Order Thinking Skills (HOTS)*. 6(1), 1294–1303.
- Kristianto, D. (2011). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada RSUD Tugurejo Semarang). Jurnal Bisnis Strategi*, 20(2), 52.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). *Analisis Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. Citizen : Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(3), 393–402. <https://doi.org/10.53866/jimi.v2i3.109>
- Li, K., Niskanen, J., & Niskanen, M. (2019). *Capital structure and firm performance in European SMEs: does credit risk make a difference? Managerial Finance*, 45(5), 582–601.
- Lousyiana, T. T., & Harlen. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, VII(3), 509–521. <https://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/view/3021>
- Mamun, C. A. Al, & Hasan, M. N. (2017). *Factors affecting employee turnover and sound retention strategies in business organization: A conceptual view. Problems and Perspectives in Management*, 15(1), 63–71. [https://doi.org/10.21511/ppm.15\(1\).2017.06](https://doi.org/10.21511/ppm.15(1).2017.06)
- Masyithah, S. M., Adam, & Tabrani, M. (2018). *Analisis Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Banda Aceh. SI-MEN (Akuntansi Dan Manajemen) STIES*, 9(1), 50–59.

- Mavhungu, D., & Bussin, M. H. R. (2017). *The mediation role of motivation between leadership and public sector performance*. *SA Journal of Human Resource Management*, 1(2), 1–11. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v15i0.840>
- Mendrofana, Y., & Zalukhu, Y. (2021). *Jam Pembnas Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Pegawai Di Bagian Komunikasi Dan Informatika Sekretariat Daerah Kota Gunungsitoli*. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen PEMBNAS*. <http://ejournal.stiepembnas.ac.id>
- Merangin, D. I. D., Pattiselanno, F., Mentansan, G., Nijman, V., Nekaris, K. A. I., Pratiwi, A. I. N., Studi, P., Nutrisi, I., Makanan, D. A. N., Peternakan, F., Penulisan, P., Ilmiah, K., Berbagai, P., Cahaya, I., Lapangan, D. I., Eropa, A., Geometry, R., Analysis, G., Nasution, R. D., ... Bismark, M. (2018).
- Mitchell, R. (2000). *Cross-Cultural Cognitions and the Venture Creation Decision*. *The Academy of Management Journal*, 43(5).
- Muhti, A. F. E., Sunaryo, H., & ABS, M. K. (2013). *Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Ud. Agro Inti Sejahtera Jember*. *Riset Manajemen*, 114–125.
- Mulki, J. P., Caemmerer, B., & Heggde, G. S. (2015). *Leadership style, salesperson's work effort and job performance: The influence of power distance*. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 35(1), 3–22. <https://doi.org/10.1080/08853134.2014.958157>
- Musriha. (2013). *Influence of Teamwork, Environment on Job Satisfaction and Job Performance of the Cigarette Rollers at Clove Cigarette Factories in East Java, Indonesia*. *Developing Country Studies*, 3(2), 32–41.
- Nainggolan, N. T., Lie, D., & Nainggolan, L. E. (2020). *Pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja Pegawai UPT SDA Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara*. *Al Tijarah*, 6(3), 181. <https://doi.org/10.21111/tijarah.v6i3.5702>
- Ni'Am, M. M., Maharani, A., & Fauzi, A. (2021). *Dinamika Gaya Kepemimpinan Tangkas, Motivasi, Kinerja Dan Kepuasan Kerja Di Perusahaan Perkebunan*. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 5(3), 14–22. <https://doi.org/10.36312/jisip.v5i3.2015>
- Noor, N. N., Rahardjo, K., & Ruhana, I. (2014). *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT JasaRaharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol*, 31(1), 9–15.

- O'Neill, T. A., Hoffart, G. C., McLarnon, M. M., Woodley, H. J., Eggermont, M., Rosehart, W., & Brennan, R. (2017). *Review Proof - Not Final Version Constructive Controversy and Reflexivity Training Promotes Effective Conflict Profiles and Outcomes in Student Learning Teams*. *Academy of Management Learning & Education*.
- Onyemah, V., Rouziès, D., & Iacobucci, D. (2018). *Impact of religiosity and culture on salesperson job satisfaction and performance*. *International Journal of Cross Cultural Management*, 18(2), 191–219. <https://doi.org/10.1177/1470595818787543>
- Pambudi, D. S., Mukzam, D., & Nurtjahjono, G. E. (2016). *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel mediasi (studi pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 39(1), 164–171.
- Pandelaki, M. T. (2018). *Pengaruh Teamwork Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Titian Budi Luhur Di Kabupaten Parigi Moutong*. *Katalogis*, 6(5), 35–47.
- Panggiki, A. C., Lumanauw, B., & Lumintang, G. G. (2017). *Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 3018–3027.
- Pavkalis, A., Kaetelidou, D., & Theodorou, M. (2011). *Conflict management in public hospitals: The Cyprus case*. *International Nursing Review*, 58(2), 242–248.
- Priskilla, N. M. D., & Santika, I. P. (2020). *Implikasi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Puri Saron Hotel Seminyak*. *Journal of Applied Management Studies*, 1(1), 61–73. <https://doi.org/10.51713/jamms.v1i1.9>
- Putra, F., Asbari, M., Purwanto, A., Novitasari, D., & Santoso, P. B. (2021). *Linking social support and performance in higher education*. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 1(1), 64–73.
- Putri, W. O. R. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada PT Telekomunikasi Indonesia Area Semarang)*. Universitas Muhammadiyah Magelang.

- Rasool, H. F., Arfeen, M. I., Mothi, W., & Aslam, U. (2015). *Leadership Styles and its Impact on Employee's Performance in Health Sector Of Pakistan*. *City University Research Journal*, 97–109.
- Rina, N. A., Wahyudi, F., & Margawati, A. (2017). *Perbedaan Tingkat Kepuasan Pasien Bpjs Terhadap Mutu Pelayanan Kesehatan Di Praktek Dokter Mandiri Dan Klinik Swasta (Studi Kasus Kecamatan Tembalang Semarang)*. *Diponegoro Medical Journal (Jurnal Kedokteran Diponegoro)*, 6(2), 930–939.
- Rismayanti, R. D., Musadieg, M. Al, & Aini, E. K. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 38(2), 79–88. [http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=750469%5C&val=6468%5C&title=PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=750469%5C&val=6468%5C&title=PENGARUH%20KEPUASAN%20KERJA%20TERHADAP%20TURNOVER%20INTENTION%20SERTA%20DAMPAKNYA%20PADA%20KINERJA%20KARYAWAN%20Studi%20Pada%20Karyawan%20Tetap%20Pg%20Kebon%20Agung%20Malang)
- Schirpke, U., Scolozzi, R., Dean, G., Haller, A., Jäger, H., Kister, J., Kovács, B., Sarmiento, F. O., Sattler, B., & Schleyer, C. (2020). *Cultural ecosystem services in mountain regions: Conceptualising conflicts among users and limitations of use*. *Ecosystem Services*, 46. <https://doi.org/10.1016/j.ecoser.2020.101210>
- Simaremare, C. D. (2015). *Pengaruh Pelatihan, Kingkungan Kerja Fisik Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Federal Internasional Finance Wilayah Riau*. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7(3), 377–387.
- Susanti, Widyani, A. . D., & Utami, N. M. S. (2021). *Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sanitary Bali Pinangisia*. *Jurnal Emas*, 2(2), 224–234. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/1742>
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). *Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3364>
- Tabak, N., & Orit, K. (2007). *Relationship between how nurses resolve their conflicts with doctors, their stress and job satisfaction*. *Journal of Nursing Management*, 15(3), 321–331.
- Tanjung, R., Arifudin, O., Sofyan, Y., & Hendar. (2020). *Pengaruh Penilaian Diri dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru*. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 4(1), 380–391.

- Todorova, G., Goh, K. T., & Weingart, L. R. (2013). *The effects of conflict type and conflict expression intensity on conflict management*. *International Journal of Conflict Management*, 33(2), 245–272. <https://doi.org/10.1108/IJCMA-03-2021-0042>
- Ufitinema, A., & Sausa, L. P. (2016). *Leader-Member Exchange and Its Relationship to Workplace Conflict as Mediated by Organizational Citizenship Behavior*. *Journal of International Scholars Conference-BUSINESS & GOVERNANCE*, 1(3), 123–128. <http://www.ainfo.inia.uy/digital/bitstream/item/7130/1/LUZARDO-BUIATRIA-2017.pdf>
- Wegge, J., Van Dick, R., Fisher, G., Wecking, C., & Moltzen, K. (2006). *Work motivation, organisational identification, and well-being in call centre work*. *Work and Stress*, 20(1), 60–83. <https://doi.org/10.1080/02678370600655553>
- Winarto, & Purba, J. H. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Rumah Sakit Swasta Di Kota Medan)*. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4(2), 111–123. <https://methonomi.net/index.php/jimetho/article/view/37>
- Yang, Y., Khan, Z., & Zhang, Y. (2020). *The influence of social media marketing on apparel brands' customers' satisfaction: The mediation of perceived value*. *Asian Academy of Management Journal*, 25(2), 167–188. <https://doi.org/10.21315/aamj2020.25.2.7>

Tesis

- Aulia, Mufti, 2019. *Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dan Implikasinya Pada Kinerja PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional*. Tesis Program Studi Magister Manajemen Universitas Syiah Kuala. Aceh.
- Hasnah, Syarifah, 2018. *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie jaya*. Tesis Program Studi Magister Manajemen Universitas Syiah Kuala. Aceh.
- Sari, Meutia Dwi Novita, 2019. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri, TBK Area Banda Aceh*. Tesis Program Studi Magister Manajemen Universitas Syiah Kuala.

Yulianto, Wahyu, 2017. *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sukamandi)*. Tesis : Sekolah Pasca Sarjana Institut Pertanian Bogor.

Peraturan Perundang Undangan

Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia. Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2010 Tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025.

Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor 154 Tahun 2016 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Balai Pengelola Transportasi Darat
Keputusan Menteri Perhubungan Nomor KP.724 Tahun 2015 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Kementerian Perhubungan 2015 – 2019.

Keputusan Menteri Kesehatan Nomor HK.01.07/MENKES/328/2020 tentang Panduan Pencegahan Dan Pengendalian Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) Di Tempat Kerja Perkantoran Dan Industri Dalam Mendukung Keberlangsungan Usaha Pada Situasi Pandemi.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

A. PETUNJUK PENGISIAN

1. Isilah angket ini dengan cara memberikan tanda check list (√) pada alternatif jawaban yang saudara anggap tepat dan benar.
2. Jawaban yang saudara/i berikan akan terjamin kerahasiaannya dan penulis ucapkan terima kasih.
3. Keterangan Jawaban:

Skala 1 = Sangat Tidak Setuju

Skala 2 = Tidak Setuju

Skala 3 = Kurang Setuju

Skala 4 = Setuju

Skala 5 = Sangat Setuju.

B. IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin

1 Laki – Laki

2 Perempuan

2. Umur

1 < 30 Tahun

2 >30 Tahun

3. Pendidikan

1 SMA

2 D3

3 S1

4 S2

4. Lama Bekerja

1 < 5 Tahun

2 >5 tahun

1. GAYA KEPEMIMPINAN (X₁)

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Atasan senantiasa menanamkan saling menghormati diantara bawahannya	5	4	3	2	1
2.	Atasan selalu mengarahkan dan memberi motivasi untuk mencapai tujuan organisasi	5	4	3	2	1
3.	Atasan mengikut sertakan saudara dalam pengambilan keputusan	5	4	3	2	1
4.	Atasan selalu berkomunikasi dua arah dengan saudara	5	4	3	2	1
5.	Keputusan selalu dibuat atasan	5	4	3	2	1
6.	Wewenang sepenuhnya ada ditangan atasan	5	4	3	2	1
7.	Kebijakan mutlak dibuat atasan	5	4	3	2	1
8.	Komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin satu arah	5	4	3	2	1
9.	Atasan membuat keputusan dengan cepat dan tegas	5	4	3	2	1
10.	Atasan selalu melakukan pengawasan terhadap bawahan secara ketat	5	4	3	2	1
11.	Wewenang atasan dilimpahkan sepenuhnya kepada bawahan	5	4	3	2	1
12.	Keputusan dan kebijakan dibuat oleh bawahan	5	4	3	2	1
13.	Berkomunikasi apabila diperlukan oleh bawahannya	5	4	3	2	1
14.	Dalam melaksanakan tugas – tugas tidak adanya pengawasan terhadap bawahan	5	4	3	2	1
15.	Dalam melakukan pekerjaan tidak ada pengarahan terhadap bawahan	5	4	3	2	1
16.	Tidak perlu adanya evaluasi kinerja terhadap bawahan	5	4	3	2	1

2. MANAJEMEN KONFLIK (X₂)

No.	Pernyataan	Kriteria Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan.	5	4	3	2	1
2.	Adanya hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja, akan menunjang penyelesaian pekerjaan dengan baik	5	4	3	2	1
3.	Saya dan rekan kerja mengerjakan semua tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepada kami	5	4	3	2	1
4.	Saya dan rekan kerja mempunyai pendapat yang sama tentang tanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan		4	3	2	1
5.	Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai perbedaan dalam menentukan penyebab atas permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan	5	4	3	2	1
6.	Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai perbedaan dalam menentukan solusi atas permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan	5	4	3	2	1
7.	Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai pandangan yang berbeda dalam menentukan cara penyelesaian pekerjaan	5	4	3	2	1
8.	Saya dan rekan kerja mempunyai metode yang berbeda dalam dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan	5	4	3	2	1
9.	Saya dan rekan kerja selalu bekerjasama dalam bekerja	5	4	3	2	1
10.	Saya dan rekan kerja mempunyai tujuan yang sama dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.	5	4	3	2	1

3. KERJASAMA TIM (X₃)

No.	Pernyataan	Kriteria Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Setiap karyawan saling memberikan kontribusi baik tenaga dan pikiran dalam bekerja	5	4	3	2	1
2.	Pekerjaan diselesaikan dengan tanggungjawab yang dilakukan secara bersama-sama	5	4	3	2	1
3.	Setiap karyawan bekerja dengan saling jujur dan percaya bersama anggota tim lainnya	5	4	3	2	1
4.	Apabila terdapat kesulitan dalam proses kerja maka setiap karyawan melakukan kerja sama untuk membantu pekerjaan	5	4	3	2	1
5.	Tugas yang diberikan memiliki ketergantungan dengan tugas yang lain untuk dikerjakan bersama-sama	5	4	3	2	1
6.	Setiap karyawan melakukan proses interaksi komunikasi dalam bekerja	5	4	3	2	1
7.	Melakukan komunikasi dengan baik antar karyawan agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam bekerja sama	5	4	3	2	1
8.	Karyawan dan staff sudah terbiasa bekerja sama walaupun beda bagian atau divisi kerja	5	4	3	2	1
9.	Pengalaman dalam bekerja secara tim menambah pengetahuan dan kemampuan karyawan dan staff	5	4	3	2	1
10.	Antar karyawan saling berinteraksi dan terbuka informasi mengenai kerja sama untuk mencapai tujuan bersama	5	4	3	2	1

4. KEPUASAN KERJA (Z)

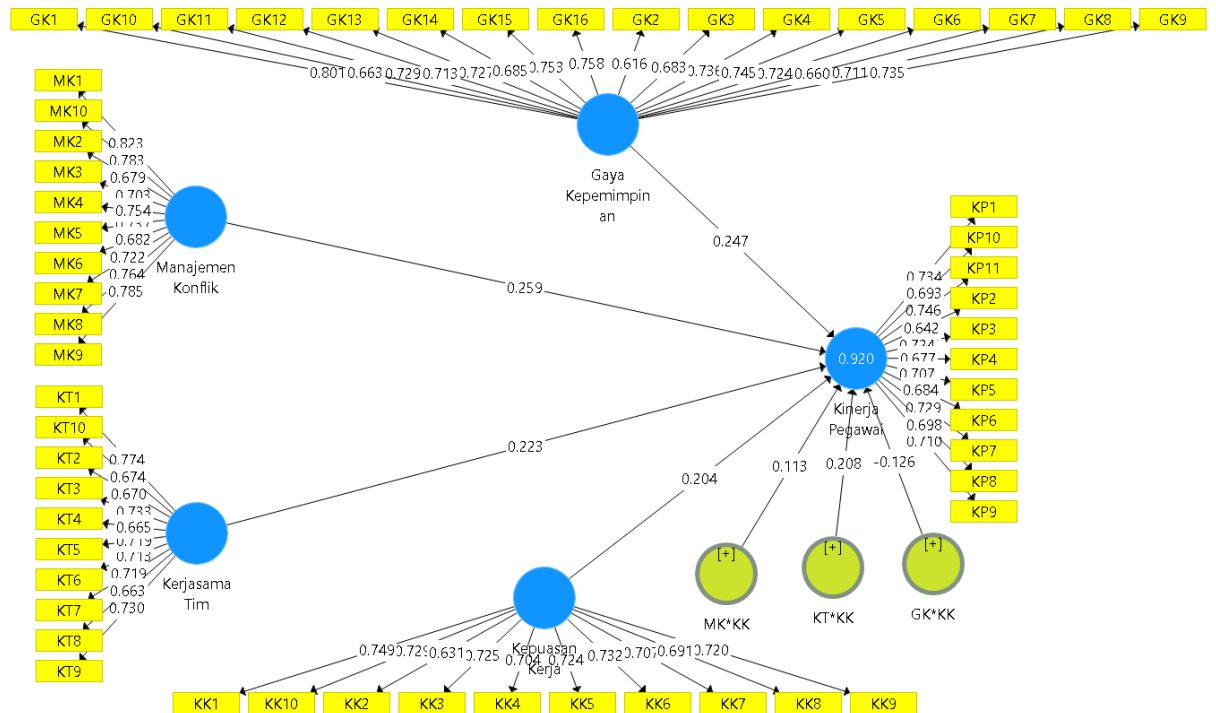
No.	Pernyataan	Kriteria Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku.	5	4	3	2	1
2.	Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan pada saya Saya menerima gaji sesuai dengan harapan saya dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki	5	4	3	2	1
3.	Saya senang dengan dasar yang digunakan untuk promosi (kenaikan jabatan) dalam perusahaan	5	4	3	2	1
4.	Saya senang dengan promosi (kenaikan jabatan) sering terjadi di perusahaan	5	4	3	2	1
5.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya	5	4	3	2	1
6.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan	5	4	3	2	1
7.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung jawab atas pekerjaannya	5	4	3	2	1
8.	Saya senang dengan atasan yang dapat memberikan dukungan kepada karyawan bawahannya	5	4	3	2	1
9.	Saya senang dengan atasan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi	5	4	3	2	1
10.	Saya senang dengan pekerjaan saya sendiri karena sesuai dengan harapan saya sendiri	5	4	3	2	1

5. KINERJA PEGAWAI (Y)

No.	Pernyataan	Kriteria Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya mampu bekerja mencapai/melebihi target.	5	4	3	2	1
2.	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif & efisien.	5	4	3	2	1
3.	Saya datang dan pulang sesuai dengan jam kantor, kecuali karena lembur.	5	4	3	2	1
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.	5	4	3	2	1
5.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi.	5	4	3	2	1
6.	Saya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan standar yang ditetapkan.	5	4	3	2	1
7.	Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.	5	4	3	2	1
8.	Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.	5	4	3	2	1
9.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	5	4	3	2	1
10.	Saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan.	5	4	3	2	1
11.	Saya datang ke kantor dengan tepat waktu.	5	4	3	2	1

Lampiran 2. Hasil Analisis PIs Awal

HASIL ANALISIS PLS AWAL

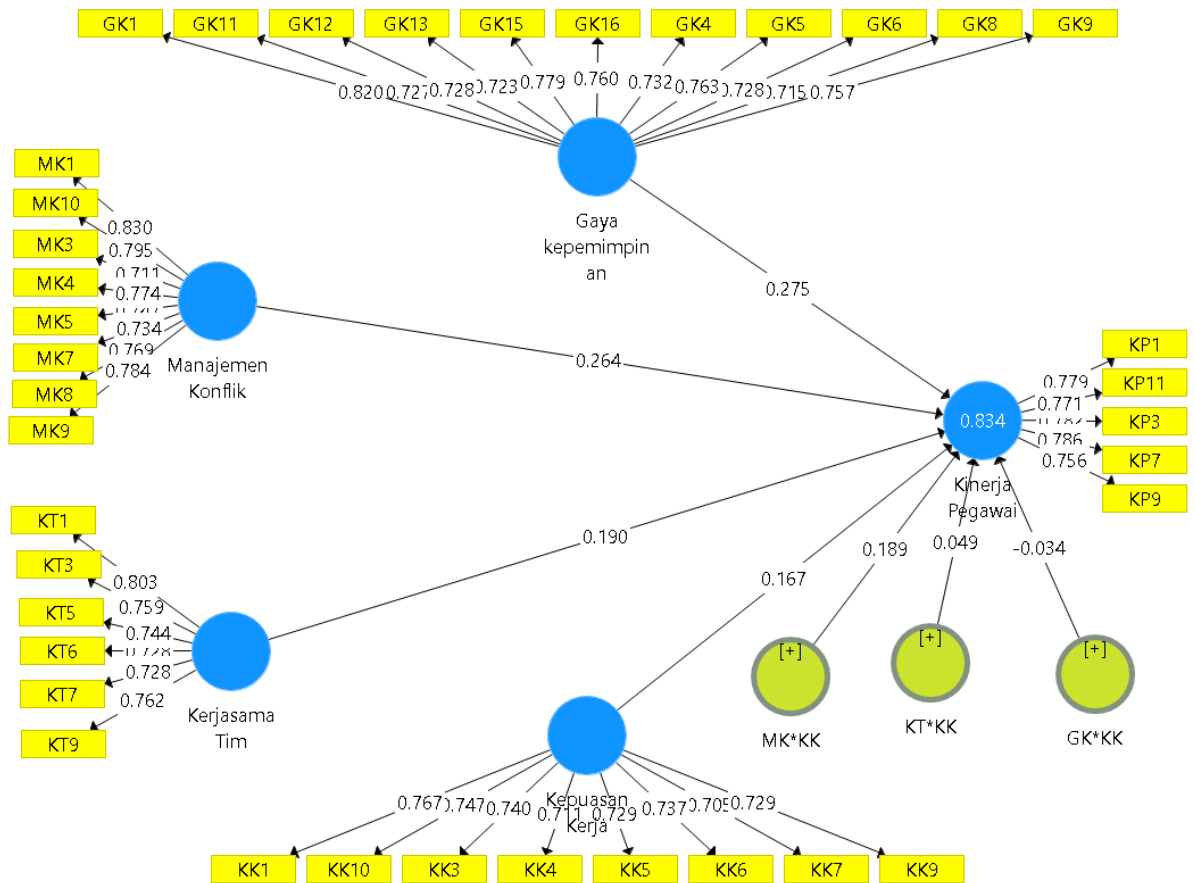


	Gaya Kepemimpinan	Kepuasan Kerja	Kerjasama Tim	Kinerja Pegawai	Manajemen Konflik
GK1	0.801				
GK10	0.663				
GK11	0.729				
GK12	0.713				
GK13	0.727				
GK14	0.685				
GK15	0.753				
GK16	0.758				
GK2	0.616				
GK3	0.683				
GK4	0.736				
GK5	0.745				
GK6	0.724				
GK7	0.660				
GK8	0.711				
GK9	0.735				

KK1		0.749			
KK10		0.729			
KK2		0.631			
KK3		0.725			
KK4		0.704			
KK5		0.724			
KK6		0.732			
KK7		0.707			
KK8		0.691			
KK9		0.720			
KP1				0.734	
KP10				0.693	
KP11				0.746	
KP2				0.642	
KP3				0.724	
KP4				0.677	
KP5				0.707	
KP6				0.684	
KP7				0.729	
KP8				0.698	
KP9				0.710	
KT1			0.774		
KT10			0.674		
KT2			0.670		
KT3			0.733		
KT4			0.665		
KT5			0.719		
KT6			0.713		
KT7			0.719		
KT8			0.663		
KT9			0.730		
MK1					0.823
MK10					0.783
MK2					0.679
MK3					0.703
MK4					0.754
MK5					0.737
MK6					0.682
MK7					0.722
MK8					0.764
MK9					0.785

Lampiran 3. Hasil Analisis Pls Akhir

HASIL ANALISIS PLS (AKHIR)



	Gaya kepemimpinan	Kepuasan Kerja	Kerjasama Tim	Kinerja Pegawai	Manajemen Konflik
GK1	0.820				
GK11	0.727				
GK12	0.728				
GK13	0.723				
GK15	0.779				
GK16	0.760				
GK4	0.732				
GK5	0.763				
GK6	0.728				
GK8	0.715				
GK9	0.757				

KK1		0.767			
KK10		0.747			
KK3		0.740			
KK4		0.711			
KK5		0.729			
KK6		0.737			
KK7		0.705			
KK9		0.729			
KP1				0.779	
KP11				0.771	
KP3				0.782	
KP7				0.786	
KP9				0.756	
KT1			0.803		
KT3			0.759		
KT5			0.744		
KT6			0.728		
KT7			0.728		
KT9			0.762		
MK1					0.830
MK10					0.795
MK3					0.711
MK4					0.774
MK5					0.747
MK7					0.734
MK8					0.769
MK9					0.784

Lampiran 4. Reliabilitas Dan Ave

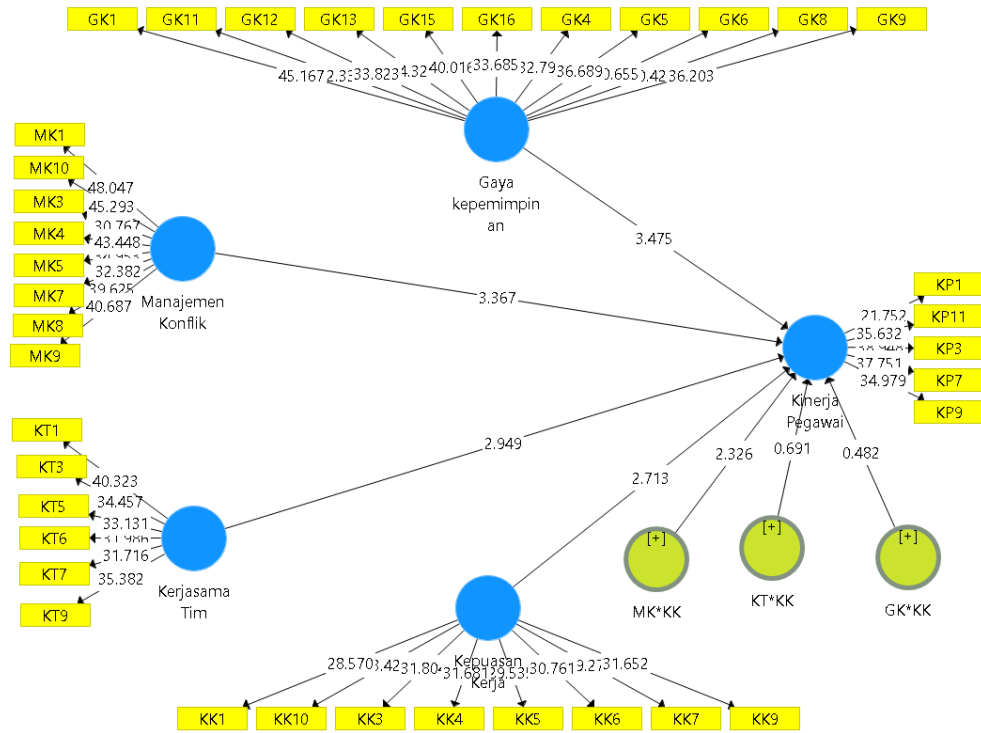
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	(AVE)
Gaya Kepemimpinan*Kepuasan Kerja	1.000	1.000	1.000	1.000
Gaya kepemimpinan	0.921	0.923	0.933	0.561
Kepuasan Kerja	0.877	0.877	0.903	0.538
Kerjasama Tim	0.848	0.850	0.888	0.569
Kerjasama Tim*Kepuasan Kerja	1.000	1.000	1.000	1.000
Kinerja Pegawai	0.834	0.834	0.883	0.601
Manajamen Konflik*Kepuasan Kerja	1.000	1.000	1.000	1.000
Manajemen Konflik	0.901	0.902	0.920	0.591

1. CROSS LOADING

	GK	GK*KK	KK	KP	KT	KT*KK	MK	MK*KK
GK * KK	0.458	1.000	0.457	0.476	0.451	0.768	0.382	0.790
GK1	0.820	0.405	0.766	0.759	0.747	0.392	0.774	0.334
GK11	0.727	0.324	0.674	0.635	0.673	0.374	0.692	0.300
GK12	0.728	0.281	0.667	0.626	0.629	0.270	0.654	0.247
GK13	0.723	0.271	0.666	0.643	0.663	0.298	0.656	0.234
GK15	0.779	0.333	0.692	0.697	0.696	0.359	0.694	0.300
GK16	0.760	0.359	0.680	0.653	0.681	0.365	0.698	0.249
GK4	0.732	0.365	0.687	0.664	0.693	0.317	0.683	0.306
GK5	0.763	0.345	0.678	0.663	0.682	0.339	0.690	0.320
GK6	0.728	0.358	0.680	0.659	0.665	0.321	0.682	0.295
GK8	0.715	0.324	0.663	0.624	0.635	0.305	0.660	0.286
GK9	0.757	0.400	0.693	0.684	0.676	0.400	0.669	0.356
KK1	0.720	0.366	0.767	0.666	0.677	0.337	0.693	0.280
KK10	0.642	0.301	0.747	0.631	0.655	0.298	0.630	0.243
KK3	0.678	0.325	0.740	0.636	0.641	0.329	0.658	0.321
KK4	0.654	0.296	0.711	0.622	0.621	0.298	0.645	0.248
KK5	0.660	0.372	0.729	0.616	0.660	0.363	0.647	0.313
KK6	0.681	0.345	0.737	0.643	0.669	0.282	0.672	0.308
KK7	0.668	0.342	0.705	0.650	0.637	0.330	0.634	0.306
KK9	0.671	0.332	0.729	0.624	0.644	0.306	0.636	0.242
KP1	0.715	0.329	0.701	0.779	0.704	0.364	0.705	0.338
KP11	0.673	0.361	0.657	0.771	0.677	0.364	0.651	0.338
KP3	0.696	0.357	0.695	0.782	0.644	0.355	0.671	0.303
KP7	0.682	0.410	0.666	0.786	0.674	0.363	0.663	0.343
KP9	0.678	0.390	0.642	0.756	0.667	0.365	0.674	0.338
KT * KK	0.455	0.768	0.433	0.467	0.416	1.000	0.377	0.725
KT1	0.734	0.407	0.709	0.700	0.803	0.359	0.717	0.330
KT3	0.680	0.352	0.682	0.678	0.759	0.345	0.677	0.323
KT5	0.665	0.367	0.653	0.622	0.744	0.321	0.663	0.336

KT6	0.650	0.225	0.625	0.640	0.728	0.208	0.652	0.195
KT7	0.677	0.301	0.665	0.624	0.728	0.279	0.703	0.219
KT9	0.681	0.383	0.679	0.664	0.762	0.363	0.660	0.331
MK * KK	0.393	0.790	0.386	0.428	0.384	0.725	0.266	1.000
MK1	0.772	0.290	0.738	0.725	0.760	0.296	0.830	0.223
MK10	0.696	0.301	0.668	0.657	0.704	0.254	0.795	0.164
MK3	0.657	0.337	0.636	0.608	0.647	0.276	0.711	0.210
MK4	0.686	0.210	0.658	0.650	0.671	0.238	0.774	0.105
MK5	0.700	0.332	0.695	0.662	0.689	0.347	0.747	0.261
MK7	0.701	0.292	0.676	0.650	0.688	0.302	0.734	0.278
MK8	0.704	0.281	0.684	0.685	0.662	0.281	0.769	0.175
MK9	0.720	0.310	0.709	0.694	0.710	0.322	0.784	0.218

Lampiran 5. Hasil Analisis Bootstrapping (Uji Hipotesis)



	Original Sample (O)	Mean	(STDEV)	T Statistic	P Values
Gaya Kepemimpinan*Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	-0.034	-0.029	0.072	0.475	0.635
Gaya kepemimpinan -> Kinerja Pegawai	0.275	0.277	0.084	3.270	0.001
Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.167	0.164	0.063	2.635	0.009
Kerjasama Tim -> Kinerja Pegawai	0.190	0.185	0.069	2.766	0.006
Kerjasama Tim*Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.049	0.044	0.070	0.700	0.485
Manajemen Konflik*Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.189	0.189	0.081	2.334	0.020
Manajemen Konflik -> Kinerja Pegawai	0.264	0.270	0.083	3.203	0.001

Lampiran 6. Koefisien Determinasi

	R Square	R Square Adjusted
KP	0.834	0.830