

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT QINAR RAYA MANDIRI

Putri Pramestu Nandini<sup>1</sup>, M. Yahya Arwiah<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Telkom, Bandung

ppramestu@student.telkomuniversity.ac.id<sup>1</sup>, yahya@telkomuniversity.ac.id<sup>2</sup>

### Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh keberhasilan tercapainya tujuan dan meningkatnya keunggulan suatu perusahaan dapat diukur dengan kinerja perusahaan, yang ditentukan oleh kinerja masing-masing individu di dalamnya, salah satunya adalah karyawan. Dalam usaha perusahaan meningkatkan kinerja karyawan, tidak lepas dari peran pimpinan untuk memahami kebutuhan karyawan. Seorang pimpinan perusahaan agar dapat memahami kebutuhan karyawan, harus memiliki kemampuan memimpin dan menjalin hubungan kerja yang baik terhadap karyawan sehingga akan memaksimalkan hasil kerja karyawan yang memberikan dampak pada kinerja bagi perusahaan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan dan hubungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Qinar Raya Mandiri serta pengaruhnya.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Qinar Raya Mandiri. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode non-probabilty sampling, dengan jumlah responden sebanyak 80 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan analisis uji secara simultan (uji f) memiliki nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $32,990 < 3,120$  dan tingkat signifikansinya  $0,001 < 0,05$ . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel yang diukur secara simultan yaitu gaya kepemimpinan dan hubungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel yang diukur secara parsial yaitu gaya kepemimpinan dan hubungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan koefisien determinasi, memperoleh nilai sebesar 21,9%. Dari nilai tersebut dapat diartikan bahwa variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan hubungan kerja memiliki pengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan sebesar 21,9%. Dimana sisanya sebesar 78,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Hubungan Kerja, Kinerja Karyawan

### Abstrack

This research is motivated by the success of achieving goals and increasing the advantages of a company can be measured by the company's performance, which is determined by the performance of each individual in it, one of which is the employee. In the company's efforts to improve employee performance, it cannot be separated from the role of the leadership to understand the needs of employees. A company leader in order to understand the needs of employees, must have the ability to lead and establish good working relationships with employees so that they will maximize employee work results which have an impact on performance for the company. This study was conducted to determine and analyze leadership style and work relations on employee performance at PT Qinar Raya Mandiri and its influence.

This research uses quantitative method with descriptive research type. The population of this research is the employees of PT Qinar Raya Mandiri. The sampling technique was done by non-probabilty sampling method, with the number of respondents as many as 80 respondents. The data analysis technique used is descriptive analysis and multiple linear regression analysis.

Based on the analysis of the simultaneous test (f test) has a value of  $F_{count} < F_{table}$  or  $32.990 < 3.120$  and a significance level of  $0.001 < 0.05$ . The results of this study indicate that the variables measured simultaneously, namely leadership style and work relations have a positive and significant effect on employee performance. While the partially measured variables, namely leadership style and work relations have an effect on employee performance. Based on the coefficient of determination, obtained a value of 21.9%. From this value, it can be interpreted that the independent variables, namely leadership style and work relations, have an influence on the dependent variable, namely employee performance by 21.9%. Where the remaining 78.1% is influenced by other factors not examined by the author.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Hubungan Kerja, Kinerja Karyawan

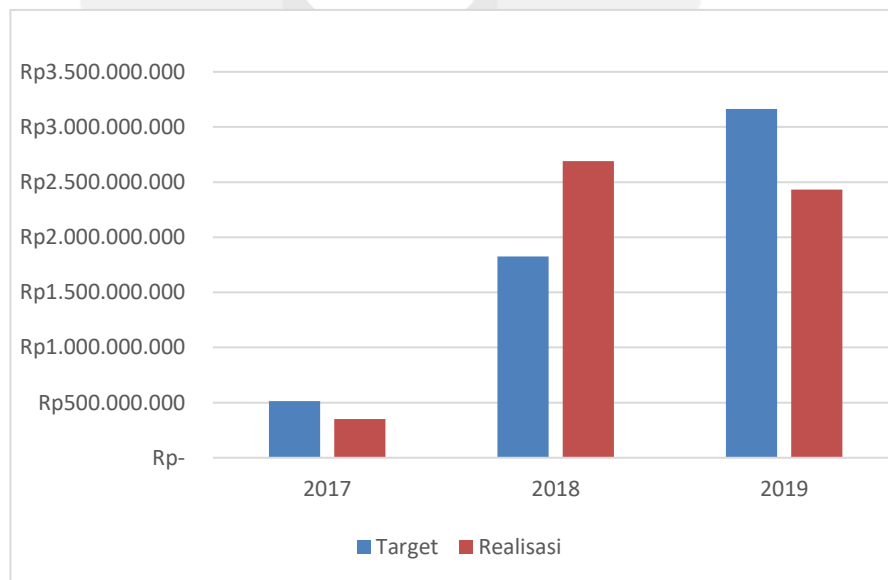
## I. Pendahuluan

Keberhasilan tercapainya tujuan dan meningkatnya keunggulan suatu perusahaan dapat diukur dengan kinerja perusahaan, yang ditentukan oleh kinerja masing-masing individu di dalamnya, salah satunya adalah karyawan. Banyak perusahaan yang sadar bahwa kinerja karyawan merupakan salah satu aspek utama yang terpenting untuk diperhatikan organisasi. Kinerja karyawan yang baik dan selalu meningkat merupakan harapan perusahaan.

Menurut Manullang (2016) “Usaha perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan harus dapat memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yang mencakup : tingkat kesejahteraan, kepemimpinan, hubungan kerja, komunikasi, lingkungan kerja, partisipasi, pendidikan dan pelatihan (diklat)”. Dalam usaha perusahaan meningkatkan kinerja karyawan, tidak lepas dari peran pimpinan untuk memahami kebutuhan karyawan.

Seorang pimpinan perusahaan agar dapat memahami kebutuhan karyawan, harus memiliki kemampuan memimpin dan menjalin hubungan kerja yang baik terhadap karyawan sehingga akan memaksimalkan hasil kerja karyawan yang memberikan dampak pada kinerja karyawan bagi perusahaan. Kepemimpinan dan hubungan kerja dalam suatu perusahaan, menentukan bagaimana kegiatan koordinasi serta komunikasi dalam perusahaan berjalan dengan baik karena, koordinasi sangat penting dalam organisasi.

Koordinasi yang baik dapat menghasilkan kinerja yang baik. Menurut Bernard (2016) Salah satu cara untuk mengukur kinerja adalah pencapaian target laba yang ditetapkan oleh perusahaan. Berikut target dan pencapaian laba PT Qinar Raya Mandiri tahun 2017 – 2019 :



Gambar 1.1 Target dan Pencapaian Laba PT Qinar Raya Mandiri  
 Sumber: Data Internal PT Qinar Raya Mandiri

Data pada gambar 1.1, menunjukkan menurunnya kinerja karyawan PT Qinar Raya Mandiri dimana tahun 2017 dan 2019 PT Qinar Raya Mandiri masih belum memenuhi targetnya, serta dari tahun 2018 ke 2019 terjadi penurunan laba. Dengan enam tahun pengalaman dibidang konstruksi, serta teknologi dan SDM yang dimiliki seharusnya PT Qinar Raya Mandiri sudah mampu mencapai targetnya.

Terdapat beberapa faktor yang dapat menyebabkan tidak tercapainya kinerja karyawan, diantaranya adalah gaya kepemimpinan. Karena, penting bagi perusahaan untuk memilih dan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat. Menurut Mulyadi (2015:150), Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki seorang pimpinan yang menunjukkan suatu sikap yang menjadi ciri khas tertentu untuk mempengaruhi pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan hasil prasurvey, 36% karyawan menjawab kinerja karyawan disebabkan oleh pimpinan perusahaan yang lebih sering mendelagikan wewenangnya kepada bawahan, sehingga kurang adanya arahan dari pimpinan kepada bawahan.

Selain gaya kepemimpinan, yang dapat menyebabkan tidak tercapainya kinerja adalah hubungan kerja yang terjalin antara atasan dan bawahan maupun antar sesama rekan kerja. Menurut Talahatu (2015), “Hubungan vertikal antara pimpinan dan bawahan maupun hubungan horizontal antara sesama pegawai yang kondusif akan meningkatkan semangat kinerja dengan baik”. Berdasarkan prasurvey, 40% karyawan menjawab hubungan antara karyawan dengan pimpinan tidak cukup membantu dalam bekerja.

Dari pembahasan diatas, penulis tertarik untuk meneliti bagaimana gaya kepemimpinan dan hubungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Qinar Raya Mandiri sehingga judul dari penelitian penulis adalah **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Hubungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Qinar Raya Mandiri”**.

## **II Tinjauan Pustaka**

### **2.1 Gaya Kepemimpinan**

Menurut Mulyadi (2015:150) Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki seorang pimpinan yang menunjukkan suatu sikap yang menjadi ciri khas tertentu untuk mempengaruhi pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Busro (2018:251) gaya kepemimpinan memiliki dimensi dan indikator, sebagai berikut :

1. Perimbangan, dengan indikator sebagai berikut:
  - a. Kepercayaan
  - b. Pengambilan keputusan
2. Struktur Prakarsa, dengan indikator sebagai berikut :
  - a. Hubungan Kerja

### **2.2 Hubungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2016:28) Hubungan kerja adalah situasi yang terjadi, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, maupun dengan

bawahan dalam lingkup perusahaan. Menurut Baderel Munir (2016:123) Hubungan yang ditunjukkan oleh orang-orang dalam perusahaan ada dua :

- 1) Hubungan Kerja Formal
- 2) Hubungan Kerja Informal

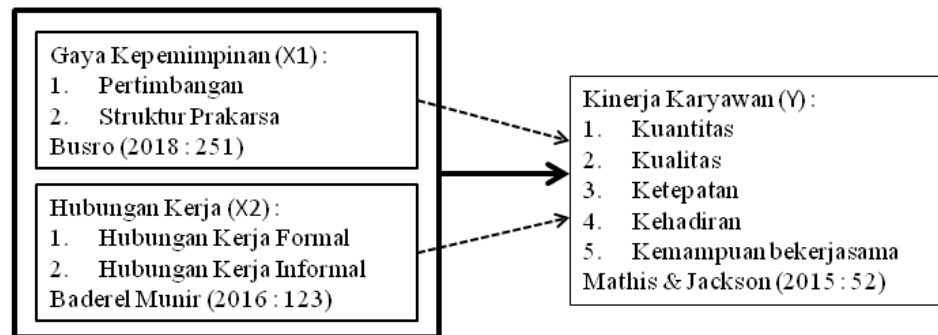
### **2.3 Kinerja Karyawan**

Menurut Basri dan Rivai (2016:58), “Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan”. Dimensi kinerja yang dapat digunakan mengukur kinerja karyawan menurut Mathis & Jackson (2015:52) sebagai berikut :

1. Kuantitas  
Kuantitas adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan atau dicapai karyawan. Ditentukan dalam jumlah unit atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan.
2. Kualitas  
Kuantitas adalah mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya) dari tugas yang diberikan. Dalam hal ini seberapa baik penyelesaiannya.
3. Ketepatan  
Ketepatan adalah kemampuan melakukan pekerjaan sesuai yang disyarat.
4. Kehadiran  
Kehadirah adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja
5. Kemampuan bekerjasama  
Kemampuan bekerjasama adalah kemampuan tenaga kerja untuk bekerjasama dengan orang lain dalam rangka menyelesaikan tugas dan pekerjaannya

### **III Kerangka Pemikiran**

Menurut (Sugiyono,2016:60) kerangka pemikiran menjelaskan keterkaitan antar variabel pada penelitian. Keterkaitan antar variabel kemudian dirumuskan dalam paradigm penelitian. Paradigma penelitian dalam penyusunan didasarkan pada kerangka berpikir.



**Gambar 3.1 Kerangka Pemikiran**

Sumber: Hasil Olahan Penulis

#### IV Hasil dan Pembahasan

Hipotesis dalam penelitian ini :

1.  $H_0 = 0$   
Artinya : Gaya Kepemimpinan dan Hubungan Kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Qinar Raya Mandiri
2.  $H_a = 0$   
Artinya : Gaya Kepemimpinan dan Hubungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Qinar Raya Mandiri
1.  $H_0: \rho_1 = 0$   
Artinya : tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Qinar Raya Mandiri  
 $H_a: \rho_1 \neq 0$   
Artinya : terdapat pengaruh secara signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Qinar Raya Mandiri
2.  $H_0: \rho_2 = 0$   
Artinya : tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara Hubungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Qinar Raya Mandiri  
 $H_a: \rho_2 \neq 0$   
Artinya : terdapat pengaruh secara signifikan antara Hubungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Qinar Raya Mandiri

## V Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*. Dalam penelitian sampel yang ditetapkan sebanyak 80 responden dengan kriteria responden yang ditetapkan yaitu, karyawan yang berusia 25 tahun sampai 48 tahun, pendidikan terakhir diploma atau sarjana.

## VI Hasil dan Pembahasan

### 6.1 Analisis Deskriptif

Data responden berdasarkan jenis kelamin. Dimana dari 80 responden yang diteliti responden dengan jenis kelamin perempuan memiliki persentase sebesar 30% atau 24 responden sedangkan responden dengan jenis kelamin laki-laki memiliki persentase sebesar 70% atau 56 responden. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian karyawan PT Qinar Raya Mandiri adalah laki-laki.

Data responden berdasarkan usia dari 80 responden yang diteliti, terdapat responden yang berusia 25 – 30 tahun sebesar 30% atau 24 responden, untuk responden yang berusia 31 – 36 tahun sebesar 44% atau 35 responden, dan untuk responden yang berusia 37 – 42 tahun sebesar 6% atau 5 responden, untuk responden yang berusia 43 – 48 tahun sebesar 20% atau 16 responden. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang menjadi karyawan PT Qinar Raya Mandiri berusia 31 – 36 tahun dimana usia tersebut tergolong dalam usia pekerja awal dan masih paruh baya.

Data responden berdasarkan pendidikan akhir dari 80 responden yang diteliti, didapatkan hasil bahwa responden yang pendidikan terakhirnya Diploma sebesar 54% atau 43 responden, untuk responden dengan pendidikan terakhir S1 sebesar 46% atau 37 responden. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang menjadi karyawan PT Qinar Raya Mandiri memiliki pendidikan terakhir Diploma.

Data responden berdasarkan masa kerja dari 80 responden yang diteliti, terdapat responden yang bekerja < 1 tahun sebesar 13% atau 10 responden, untuk responden yang bekerja 1 – 3 tahun sebesar 43% atau 34 responden, dan untuk responden yang bekerja 3 – 5 tahun sebesar 38% atau 30 responden, untuk responden yang bekerja > 5 tahun sebesar 8% atau 6 responden. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang menjadi karyawan PT Qinar Raya Mandiri bekerja selama 1 – 3 tahun.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif mengenai tanggapan responden terhadap gaya kepemimpinan pada PT Qinar Raya Mandiri mendapatkan nilai persentase sebesar 73% dan masuk kedalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan pada PT Qinar Raya Mandiri secara keseluruhan sudah baik dimata karyawan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif mengenai tanggapan responden terhadap hubungan kerja pada PT Qinar Raya Mandiri mendapatkan nilai persentase sebesar

74,9% dan masuk kedalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kerja yang terjadi di PT Qinar Raya Mandiri sudah baik dimata karyawan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif mengenai tanggapan responden terhadap kinerja karyawan pada PT Qinar Raya Mandiri mendapatkan nilai persentase sebesar 73,6% dan masuk kedalam kategori baik. Hal ini menunjukkan PT Qinar Raya Mandiri telah melaksanakan ke lima dimensi kinerja karyawan dengan baik.

## 6.2 Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 6.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.515	.465		5.414	.000
	Gaya Kepemimpinan	.128	.110	.129	1.167	.247
	Hubungan Kerja	.223	.109	.226	2.050	.044

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan pengolahan data pada tabel 4.6, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2,515 + 0,128X_1 + 0,223X_2$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Konstanta ( $\alpha$ ) = 2,515. Artinya, jika nilai gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan hubungan kerja ( $X_2$ ) bernilai 0 maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan bernilai 2,515.
2. Nilai koefisien regresi  $X_1$  bersifat positif yaitu sebesar 0,128 dapat diartikan gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) memiliki hubungan searah dengan kinerja karyawan ( $Y$ ) sehingga setiap penambahan 1 poin gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,128.
3. Nilai koefisien regresi  $X_2$  bersifat positif yaitu sebesar 0,223 dapat diartikan hubungan kerja ( $X_2$ ) memiliki hubungan searah dengan kinerja karyawan ( $Y$ ) sehingga setiap penambahan 1 poin gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,223.

Berdasarkan persamaan diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif/searah antara variabel gaya kepemimpinan dan hubungan kerja dengan variabel kinerja karyawan. Artinya apabila variabel gaya kepemimpinan dan hubungan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat.

## 6.3 Uji F

**Tabel 6.2 Hasil Uji F**



Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	46.871	2	200.343	32.990	.001 <sup>b</sup>
Residual	604.357	77	6.784		
Total	1065.043	79			

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa  $F_{hitung}$  adalah 3,120 dengan tingkat signifikansi 0,000. Maka dari itu perhitungan yang didapat adalah  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $32,990 < 3,120$  dan tingkat signifikansinya  $0,001 < 0,05$ . Hal ini menyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan hubungan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

#### 6.4 Uji t

Tabel 6.3 Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.890	1.701		1.657	.065
	Gaya Kepemimpinan	.076	.043	.256	2.435	.015

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan pada tabel 4.8 maka diperoleh nilai untuk  $t_{hitung}$  2,435 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 1,954 atau  $(2,435 > 1,954)$  dan tingkat signifikansi 0,015 lebih kecil dari 0,05 atau  $(0,015 < 0,05)$ . Dari perhitungan diatas maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.890	1.701		1.657	.065
	Hubungan Kerja	.351	.391	.391	3.597	.012

Berdasarkan pada tabel 4.9 maka diperoleh nilai untuk  $t_{hitung}$  sebesar 3,597 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 1,954 atau  $(3,597 > 1,954)$  dan tingkat signifikansi 0,012 lebih kecil dari 0,05 atau  $(0,012 < 0,05)$ . Dari perhitungan tersebut maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari hubungan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### 6.5 Koefisien Determinasi

**Tabel 6.4 Nilai Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.468 <sup>a</sup>	.219	.429	2.49575848

Berdasarkan pada tabel 6.4, koefisien determinasi memperoleh nilai sebesar 21,9%. Dari nilai tersebut dapat diartikan bahwa variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan hubungan kerja memiliki pengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan sebesar 21,9%. Dimana sisanya sebesar 78,% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

## 6.6 Pembahasan

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji secara parsial (uji t), gaya kepemimpinan memiliki nilai untuk  $t_{hitung}$  2,435 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 1,954 atau ( $2,435 > 1,954$ ) dan tingkat signifikansi 0,015 lebih kecil dari 0,05 atau ( $0,015 < 0,05$ ), dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Deo (2016) dimana variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan hal juga ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Busro (2018:224) yang menyatakan pemimpin yang struktur prakarsa dan pertimbangan yang tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi dan membawa hasil positif.

### Pengaruh Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji secara parsial (uji t), hubungan kerja memiliki nilai untuk  $t_{hitung}$  sebesar 3,597 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 1,954 atau ( $3,597 > 1,954$ ) dan tingkat signifikansi 0,012 lebih kecil dari 0,05 atau ( $0,012 < 0,05$ ), dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari hubungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Wa Ode (2018) dimana variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan hal juga ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Talahatu (2015), "Hubungan vertikal antara pimpinan dan bawahan maupun hubungan horizontal antara sesama pegawai yang kondusif akan meningkatkan semangat kinerja dengan baik".

## VII Kesimpulan

Berdasarkan analisis dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

### 1. Gaya Kepemimpinan di PT Qinar Raya Mandiri

Berdasarkan analisis deskriptif, gaya kepemimpinan pada PT Qinar Raya Mandiri secara keseluruhan masuk kedalam kategori baik. Hal tersebut

menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di PT Qinar Raya Mandiri sudah baik. Dari keseluruhan item pernyataan terdapat pernyataan yang mendapat tanggapan responden paling rendah, yaitu item pernyataan kekuasaan atau wewenang sebagian besar berada pada pimpinan saya.

## **2. Hubungan Kerja di PT Qinar Raya Mandiri**

Berdasarkan analisis deskriptif, hubungan kerja pada PT Qinar Raya Mandiri secara keseluruhan masuk kedalam kategori baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan kerja di PT Qinar Raya Mandiri sudah baik. Dari keseluruhan item pernyataan terdapat pernyataan yang mendapat tanggapan responden paling rendah, yaitu pimpinan saya memberi motivasi kepada bawahan.

## **3. Kinerja Karyawan di PT Qinar Raya Mandiri**

Kinerja karyawan pada PT Qinar Raya Mandiri secara keseluruhan masuk kedalam kategori baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT Qinar Raya Mandiri sudah baik. Dari keseluruhan item pernyataan terdapat pernyataan yang mendapat tanggapan responden paling rendah, yaitu jumlah pekerjaan yang saya capai sesuai dengan target yang diberikan.

## **4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Hubungan Kerja secara Simultan dan Parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT Qinar Raya Mandiri**

Berdasarkan analisis uji secara simultan (uji f), variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan hubungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dan berdasarkan uji secara parsial (uji t), gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hubungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan hubungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 21,9% dan sisanya 78,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **VIII Referensi**

- Arifin, N. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Kasus*. Jepara: Unisnu Press.
- Biggs, D. M. (2016). The Measurement Worker Relations. *The Development of A-Three Component Scale, Leadership & Organization Development Journal Volume.37 Issue:1* , 2-12.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Prenadamedia.
- Danso, P. D. (2017). Employee Relations and It's Effect on Organisational Performance. *International Journal of Multidisciplinary Research and Development Vol 4 Issue 10* , 27-32.
- Fajrin, I. Q. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis* , 117-124.

- Fitria, A. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Modernland Realty Tbk). *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia Vol 3 no.3* , 264-276.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS (edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamid, R. D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis Vol.42* , 189-198.
- Hasibuan, M. (2018). *Managemen, Dasar, Pengertian, dan Masalah Ed Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, F. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Ibrahim, M. Y. (2017). Effects of Leadership Style on Employee Performance in Nigerian Universities. *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management Vol 17 Issue 7* , 2249-4588.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Khair, T. S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 1* , 59-70.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Deepublish.
- Lumwagi, J. M. (2016). Influence of Employee Relations on Organization Performance of Private University in Kenya. *International Journal of Innovative Research & Studies* , 184-210.
- Mangkona, E. B. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare. *Jurnal Ilmu Ekonomi Vol 2 Nomor 2* , 2-10.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: In Media.
- Munir, B. (2016). *Six Demension Organization dengan Pendekatan Organization Development (cetakan ke-10)*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Putong, S. d. (2015). *Kepemimpinan : Kajian Teoritis dan Praktis*. Jakarta: Erlangga.
- Raharja, I. (2019). *Modul Dasar Manajemen Bisnis*. Bekasi: Bina Sarjana Informatika.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Malang: UB Media.

- Roussel, D. N. (2017). Influence of Leadership Style on Employee's Performance: A Study of Turkana County, Kenya). *International Journal of Business and Social Science Vol 8 No.7* , 82-98.
- Sagala, S. (2018). *Pendekatan dan Model Kepemimpinan*. Jakarta: Prenadamedia.
- Samwel, D. J. (2018). Effect of Employee Relations on Employee Performance and Organizational Performance: Study of Small Organizations in Tanzania. *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management Vol 18 Issue 8* , 2249-4588.
- Sedarmayanti. (2016). *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan Ed Revisi*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (cetakan-24)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan ke-8)*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno. (2018). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Talahatu, I. (2015). Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Vol.3. *Jurnal EMBA* , 255.
- Ultima, S. (2014). *Koordinasi dan hubungan kerja*. Jakarta: Lanri.
- Usman, H. (2019). *Kepemimpinan Efektif : Teori, Penelitian, dan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.