

# EFFECT OF LEADERSHIP STYLE ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES PT LINTAS MEDIATAMA BANDUNG

Yani Restiani Widjaja<sup>1</sup>, Rani Rahmayani<sup>2</sup>, Andhita Dian Dini<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi Universitas BSI Bandung

Email : restianiwidjaja@gmail.com

## ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine and analyze leadership style, employee performance and the influence of leadership style on the performance of employees of PT Lintas Mediatama Bandung. This study uses a non probability sampling technique with a type of census. The population in this study were thirty employees of PT Lintas Mediatama Bandung. All population members are used as samples. Data collection methods are divided into primary data and secondary data. primary data collection using observation, questionnaires, and interviews. Secondary data collection uses literature studies and scientific journal references. Test of research instruments such as frequency calculation, validity and reliability test the author uses SPSS version 20. The results of the study show that there is a relationship between leadership style and employee performance. The leadership style has a positive influence on employee performance.*

**Key words:** leadership style, employees performance

## PENDAHULUAN

Dalam menjalankan aktivitas sehari-hari manusia memiliki kaitan yang erat dengan organisasi. Widjaja (2015:318) mengemukakan bahwa perusahaan sebagai suatu organisasi menjadi suatu sistem yang terdiri dari pemegang peranan penting. Keberadaan sumber daya manusia menjadi aspek yang paling penting di dalam sebuah perusahaan.

Rahmayani (2017:48) memaparkan waktu sebagai unsur penting bagi perusahaan melakukan perubahan untuk mendapatkan loyalitas pelanggan. Sumber daya manusia menjadi ujung tombak terhadap efektivitas dan efisiensi kegiatan usaha. Lambatnya perkembangan dan kemajuan usaha hingga tidak tercapainya tujuan usaha sebagai dampak dari perusahaan yang memiliki sumber daya manusia tidak sesuai dengan kebutuhan.

Dengan demikian dalam pelaksanaan kegiatan usaha membutuhkan sosok pemimpin untuk mengelola dan memberdayakan sumber daya manusia. Karyawan sebagai sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan. Setiap individunya baik secara langsung maupun tidak langsung mampu berkontribusi dengan memberikan ide-ide.

Menurut Rohaeni (2016:42) pencapaian kinerja yang baik diperoleh dari kualitas sumber daya dan ditunjang kemampuan organisasi dalam pemberdayaan sumber daya manusia. Perolehan capaian kinerja karyawan dari kuantitas dan

kualitasnya dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab.

Rajagukguk (2016:24) mengemukakan dengan adanya kinerja yang baik dari para karyawan dapat menjadi acuan perusahaan untuk terus meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja sehingga menjadi penunjang dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan sangat memengaruhi terhadap pencapaian tujuan usaha.

PT Lintas Mediatama (PT LIMA) sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa penyelenggara reklame luar ruang. PT Lintas Mediatama dalam mengembangkan kegiatan usahanya tidak hanya di kota Bandung saja, kini kantor PT Lintas Mediatama juga berada di kota lain seperti Jakarta, Surabaya dan Yogyakarta. Karyawan sebagai sumber daya manusia dalam perusahaan tentu memiliki pengaruh besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan, akan menghambat kegiatan usaha apabila karyawan memiliki kedisiplinan yang kurang dan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan.

Pemimpin dapat memengaruhi prestasi kerja karyawan. Pemimpin dengan kepemimpinan yang baik tidak hanya berorientasi kepada hasil, tetapi dalam proses pelaksanaannya sangat diperhatikan. Oleh karena itu, dalam melaksanakan tugas, seorang pemimpin memerlukan gaya kepemimpinan agar dapat memengaruhi, memotivasi, dan memberikan arahan dalam melaksanakan tugas, fungsi, kewajiban, serta tanggung jawab

karyawan sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Penerapan gaya kepemimpinan menjadikan pemimpin memiliki strategi mengenai cara penyampaian dalam bentuk sikap atau perilaku yang berkaitan erat dengan hubungan antara pimpinan dan karyawan sehingga karyawan bekerja tidak sekadar berorientasi pada tugas saja, tetapi memiliki kesadaran bahwa pekerjaan merupakan kontribusi dan memiliki nilai dalam merealisasikan tujuan usaha.

Pemimpin harus menyadari dan memperhatikan faktor-faktor penghambat pencapaian tujuan usaha sehingga berpengaruh dalam penerapan gaya kepemimpinan. Pengaruh tersebut dapat menyebabkan ketidakefektifan dalam penerapan gaya kepemimpinan.

Di bawah kepemimpinan seorang wanita, tentu gaya kepemimpinannya berbeda dengan laki-laki pada umumnya. Menduduki *top* dan *middle management* sekaligus sebagai direktur dan *general manager* menjadikannya memiliki tanggung jawab lebih besar untuk mengarahkan karyawan agar memiliki kinerja yang baik. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan PT Lintas Mediatama Bandung serta mengenai penerapan gaya kepemimpinan yang memiliki nilai positif terhadap kinerja karyawan.

## KAJIAN LITERATUR

### Kepemimpinan

Menurut Zainal dkk (2014:2) kepemimpinan secara luas meliputi proses atau kegiatan memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku karyawan untuk mencapai tujuan serta memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budaya organisasi.

Menurut George P. Terry dalam Sutikno (2014:15) menerangkan bahwa “kepemimpinan adalah kegiatan dalam memengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan untuk tujuan kelompok.”

Sementara itu menurut Uha (2015:154) mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan dan keterampilan memengaruhi bawahan untuk bertindak, berperilaku dan berkarya sehingga timbul kemauan dan kemampuan untuk memberikan kontribusi terhadap tujuan usaha yang sebelumnya telah ditetapkan.

### Gaya Kepemimpinan

Zainal dkk (2014:42) mendefinisikan bahwa gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang pemimpin gunakan untuk

memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai. Adapun aspek gaya kepemimpinan yang Zainal dkk (2014:119) kemukakan ke dalam lima bagian sebagai berikut. (1) Memiliki kecerdasan yang cukup tinggi untuk dapat memikirkan dan mencarikan solusi permasalahan dengan tepat, bijaksana, dan memenuhi syarat-syarat yang memungkinkan untuk dilaksanakan. (2) Memiliki emosi yang stabil, memiliki pendirian teguh terhadap perubahan suasana juga mampu menganalisis persoalan pribadi, rumah tangga, dan organisasi. (3) Memiliki kepandaian dalam berhubungan dengan karyawan, memberi kesan senang, puas dan betah dalam pekerjaan.

(4) Memiliki kecakapan mengorganisasikan dan mengarahkan karyawan dengan bijaksana untuk mewujudkan tujuan organisasi serta memiliki target waktu dan sasaran untuk mendelegasikan tanggung jawab dan wewenang. (5) Memiliki keterampilan manajemen untuk menghadapi permasalahan masyarakat yang semakin maju.

Sementara itu gaya kepemimpinan menurut Afriansyah (2015:15) sebagai berikut. (1) *Inspiring Leader*, pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan ini untuk menggerakkan dan memengaruhi anggota tim dengan cara *lead by example* yaitu memberi contoh melalui sikap dan perilaku dengan harapan dapat menginspirasi atau menyemangati anggota tim. (2) *Autocratic Leader* (otokratik). Ciri utamanya semua arahan dan putusan berada pada pemimpin. Pemimpin hanya memerintah dan memegang kendali terhadap bawahan. Dalam kegiatan pengambilan keputusan yang mendesak untuk mengatasi krisis dapat menggunakan gaya kepemimpinan ini. (3) *Democratic Leader*, gaya kepemimpinan ini melibatkan karyawan untuk mengambil dan melaksanakan suatu keputusan. Tujuan keterlibatan karyawan ini dalam rangka memberikan kesempatan kepada karyawan untuk maju dan berkembang dalam memecahkan masalah. Penerapan gaya kepemimpinan ini dapat meningkatkan motivasi karyawan terhadap pemimpinnya. (4) *Service Leader*, ciri utama gaya kepemimpinan ini dengan selalu mengutamakan kepentingan karyawan di atas kepentingan pribadi dalam artian pemimpin melakukan sendiri apa yang dapat ia lakukan dan mementingkan kepentingan bersama. (5)

*Situational Leader*, gaya kepemimpinan ini pemimpin terapkan dengan mengedepankan pendekatan situasi terhadap karyawan. Setiap karyawan memiliki situasi yang berbeda, maka cara pemimpin menerapkan kepemimpinan pun berbeda pula. Tujuan dengan perbedaan cara memimpin ini agar setiap karyawan mau dan

mampu untuk melaksanakan tugas. Perbedaan situasi ini terletak pada kompetensi dan komitmen yang karyawan miliki.

### Kinerja

Kusriyanto dalam Mangkunegara (2017:9) mengemukakan bahwa kata kinerja berasal dari istilah bahasa Inggris yaitu *Job Performance* atau *Actual Performance* yang memiliki arti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang seseorang capai. Adapun beberapa pengertian kinerja menurut para ahli sebagai berikut.

Menurut Suntoro dalam Uha (2015:212) mengemukakan bahwa kinerja (*performance*) merupakan hasil kerja yang individu atau kelompok capai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Bernardin dan Russel dalam Uha (2015:213) mendefinisikan bahwa “kinerja sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.”

Adapun indikator ukuran-ukuran kinerja yang dikemukakan oleh ahli sebagai berikut. Menurut Bernardin dan Russel dalam Akhyadi & Kaswadi (2015:154) untuk mengukur kinerja karyawan atau fungsi pekerjaan dapat menggunakan enam kategori dengan penjelasan sebagai berikut. (1) Kualitas, seberapa jauh atau baik karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang perusahaan berikan baik dari segi proses maupun hasil. Seberapa dekat mencapai kesempurnaan dan kesesuaian dalam memenuhi tujuan organisasi. (2) Kuantitas, seberapa jumlah yang dihasilkan dapat dinyatakan dalam bentuk nilai hingga jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan. (3) Ketepatan waktu, seberapa efisien sebuah aktivitas dapat terselesaikan atau memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain. (4) Efektivitas biaya, seberapa maksimal perusahaan menggunakan

sumber daya organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Dalam artian memperoleh keuntungan tertinggi atau pengurangan dalam kerugian dari masing-masing unit, contohnya penggunaan sumber daya. (5) Kebutuhan untuk supervisi, seberapa jauh atau baik kemandirian seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerja tanpa meminta bantuan pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan. (6) Dampak interpersonal/kontekstual kinerja, seberapa jauh/baik karyawan untuk meningkatkan harga diri, itikad baik (*goodwill*), dan kerjasama antar sesama karyawan dan bawahan.

Simamora dalam Mangkunegara (2017:14) menguraikan bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu (1) Faktor individu, terdiri dari kemampuan dan keahlian; latar belakang dan demografi. (2) Faktor psikologis, terdiri dari persepsi; *attitude*; *personality*; pembelajaran dan motivasi. (3) Faktor organisasi, terdiri dari sumber daya; kepemimpinan; penghargaan; struktur dan *job design*.

### METODE PENELITIAN

Dalam melakukan kegiatan penelitian ini metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan analisis deskriptif. Penggunaan aplikasi SPSS Versi 20 untuk menghitung uji validitas dan uji reliabilitas variabel penelitian. Metode pengumpulan data lainnya yang digunakan berupa observasi, wawancara, penyebaran kuesioner dan studi pustaka. Responden dalam penelitian ini adalah 30 orang.

### PEMBAHASAN

#### Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan PT Lintas Mediatama Bandung sebanyak 30 orang. Sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh dengan jenis sensus artinya seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian.

### Karakteristik Responden

**Tabel 1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	21 orang	70%
Perempuan	9 orang	30%
<b>Total</b>	<b>30 orang</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data hasil olah SPSS 20, 2018

**Tabel 2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Persentase
20-30 tahun	16 orang	53,3%
31-40 tahun	10 orang	33,3%
41-50 tahun	4 orang	13,3%
<b>Total</b>	<b>30 orang</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data hasil olah SPSS 20, 2018

**Tabel 3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMP/Sederajat	2 orang	6,7%
SMA/SMK Sederajat	9 orang	30,0%
D3	2 orang	6,7%
D4/S1	16 orang	53,3%
S2	1 orang	3,3%
<b>Total</b>	<b>30 orang</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data hasil olah SPSS 20, 2018

**Tabel 4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama bekerja	Frekuensi	Persentase
<1 tahun	4 orang	13,3%
1-3 tahun	15 orang	50,0%
3-5 tahun	7 orang	23,3%
>5 tahun	4 orang	13,3%
<b>Total</b>	<b>30 orang</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data hasil olah SPSS 20, 2018

### Uji Instrumen Penelitian Uji Validitas

Berdasarkan data pada r tabel uji 2 arah yang menunjukkan bahwa diketahui dari  $df=N-2$ .

N sebanyak 30. Nilai df pada contoh ini: jumlah sampel  $(30)-2=28$ . Dalam r tabel pada df 28 dengan probabilitas 0,05 adalah 0,3610. Dengan hasil perhitungan sebagai berikut.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X)**

Butir Pernyataan	Hasil r hitung	Nilai batas berdasarkan r tabel	Ket
GK_1	,838	,361	valid
GK_2	,472	,361	valid
GK_3	,808	,361	valid
GK_4	,644	,361	valid
GK_5	,857	,361	valid
GK_6	,817	,361	valid
GK_7	,748	,361	valid
GK_8	,895	,361	valid
GK_9	,787	,361	valid
GK_10	,936	,361	valid

Sumber: Data hasil olah SPSS 20, 2018

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan variabel Gaya kepemimpinan memiliki nilai  $r$  hitung lebih besar

dibanding nilai  $r$  tabel maka setiap butir pernyataan menunjukkan valid maka penelitian dapat dilanjutkan.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Butir Pernyataan	Hasil $r$ hitung	Nilai batas berdasarkan $r$ tabel	Ket
KK_1	,688	,361	valid
KK_2	,733	,361	valid
KK_3	,733	,361	valid
KK_4	,702	,361	valid
KK_5	,502	,361	valid
KK_6	,737	,361	valid
KK_7	,539	,361	valid
KK_8	,592	,361	valid
KK_9	,548	,361	valid
KK_10	,485	,361	valid
KK_11	,515	,361	valid
KK_12	,576	,361	valid

Sumber: Data hasil kuesioner, 2018

Berdasarkan data tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai  $r$  hitung pada setiap butir pernyataan variabel kinerja karyawan melebihi nilai batas  $r$  tabel sehingga dapat disimpulkan seluruh 12 butir pernyataan adalah valid.

#### Uji Reliabilitas

Pengukuran ini menggunakan teknik *Cronbach Alpha*, teknik ini menyatakan alat ukur

reliabel apabila hasil perhitungan yaitu  $r$  *alpha* positif dan nilainya  $\geq 0,6$ . Taraf signifikan sebesar 95%, maka pengujian dikatakan reliabel apabila  $r$  *alpha* positif dan  $r$  *alpha*  $\geq 0,6$ . Sementara apabila  $r$  *alpha* negatif atau sebesar  $\leq 0,6$  maka dapat disimpulkan tidak reliabel. Berikut hasil perhitungan uji reliabilitas setiap butir pernyataan kuesioner.

**Tabel 7**  
**Nilai Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian**

Variabel	Nilai $r$ Alpha	Nilai Batas Reliabel	Ket
Gaya Kepemimpinan (X)	,938	,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	,876	,60	Reliabel

Sumber: Data hasil olah SPSS 20, 2018

Berdasarkan hasil data di atas, maka setiap butir pernyataan masing-masing variabel yaitu, variabel gaya kepemimpinan (X) 10 butir dan variabel kinerja karyawan (Y) 12 butir pernyataan memiliki nilai  $r$  alpha masing-masing sebesar 0,938 dan 0,876 dan dinyatakan reliabel karena melebihi batas yaitu senilai 0,60 maka penelitian dapat dilanjutkan.

#### Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi penelitian ini digunakan untuk mengetahui nilai dari koefisien korelasi ( $r$ ). Nilai dari  $r$  tersebut digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dan variabel kinerja

karyawan. Berdasarkan perhitungan data kuesioner dapat dilihat hasil sebagai berikut.

$$r_{xy} = 0,542$$

Nilai  $r$  pada hasil perhitungan di atas adalah 0,542. Dalam tingkat korelasi dan kekuatan hubungan menurut Siregar (2015:251) termasuk ke dalam rentan nilai 0,40-0,599 dan memiliki tingkat hubungan yang cukup. Perolehan angka 0,542 ini merupakan angka positif sempurna menurut Siregar (2015:337) berkaitan dengan hal itu, terdapat hubungan berbanding lurus antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan yaitu apabila nilai variabel gaya

kepemimpinan naik maka nilai variabel kinerja karyawan akan naik pula.

### Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi memiliki kegunaan untuk mengetahui kontribusi variabel gaya kepemimpinan beriklan terhadap variabel kinerja karyawan. besaran nilai variabel kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Dengan menggunakan data hasil kuesioner maka perhitungan ini memiliki hasil sebagai berikut.

$$KD = (r)^2 \times 100\%$$

$$KD = (0,542)^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,293764 \times 100\%$$

$$KD = 29,4\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan nilai  $r^2$  sebesar 0,294 apabila diubah ke dalam presentase maka sebesar 29,4% dan memberikan hasil positif. Dengan demikian gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin PT Lintas Mediatama Bandung memiliki kontribusi, sumbangan, atau pengaruh terhadap kinerja karyawan dan disadari oleh karyawan dengan memberikan tanggapan atau respon dalam mengisi kuesioner.

Sebesar 29,4% gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin PT Lintas Mediatama Bandung memberikan pengaruh atau kontribusi terhadap kinerja karyawan dan sisanya 70,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Uji Persamaan Regresi Sederhana

Kegiatan perhitungan uji persamaan regresi digunakan untuk mengetahui besaran nilai variabel kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Adapun hasil perhitungan persamaan regresi sebagai berikut.

Mencari nilai konstanta b

$$b = 0,529$$

Mencari nilai konstanta a

$$a = 20,818$$

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai konstanta a sebesar 20,818 dan nilai konstanta b sebesar 0,529. Selanjutnya hasil perhitungan konstanta a dan b dapat digunakan untuk perhitungan persamaan regresi yaitu sebagai berikut.

$$Y = a + b.X$$

$$Y = 20,818 + 0,529.X$$

Dari hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa konstanta a sebesar 20,818 memiliki nilai positif, artinya penerapan gaya kepemimpinan pada PT Lintas Mediatama Bandung memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Konstanta b sebesar 0,529 memiliki

nilai positif, artinya penerapan gaya kepemimpinan pada PT Lintas Mediatama Bandung bersifat positif dan memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian jika gaya kepemimpinan rendah maka akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan, jika penerapan gaya kepemimpinan kuat maka akan berdampak pada kinerja yang meningkat. Berdasarkan uraian sebelumnya maka hasil persamaan regresi menunjukkan sifat berbanding lurus.

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil kegiatan penelitian yang penulis lakukan maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut

1. Pelaksanaan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh direktur sebagai pemimpin perusahaan, berdasarkan hasil wawancara dengan dua narasumber yaitu HR *manager* sebagai narasumber pertama dan staf *marketing* sebagai narasumber kedua, serta tanggapan responden dari hasil kuesioner menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berorientasi pada hubungan karyawan dengan memberi kesempatan kepada karyawan untuk mengemukakan ide, gagasan pendapat serta selalu berupaya mendengarkan aspirasi setiap karyawan.
2. Kondisi kinerja karyawan yang terjadi di PT Lintas Mediatama Bandung berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber pertama menerangkan dari segi individual cukup baik namun secara keseluruhan masih harus ditingkatkan. Sementara itu berdasarkan hasil kuesioner, karyawan telah memiliki kesadaran akan tugas dan tanggungjawabnya dalam bekerja dengan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
3. Berdasarkan hasil perhitungan penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (r) konstanta a memiliki nilai positif, artinya penerapan gaya kepemimpinan pada PT Lintas Mediatama Bandung memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Konstanta b memiliki nilai positif, artinya penerapan gaya kepemimpinan pada PT Lintas Mediatama Bandung bersifat positif dan memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian jika gaya kepemimpinan rendah maka akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan, jika penerapan gaya kepemimpinan kuat

maka akan berdampak pada kinerja yang meningkat. Berdasarkan uraian sebelumnya maka hasil persamaan regresi menunjukkan sifat berbanding lurus.

## SARAN

Berdasarkan hasil dari kegiatan penelitian yang telah penulis lakukan, terdapat beberapa saran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk kemajuan usaha pada PT Lintas Mediatama Bandung diantaranya sebagai berikut.

1. Bagi pemimpin perusahaan, untuk lebih bijak dalam mengendalikan perasaan atau emosi apabila karyawan melakukan kesalahan dalam bekerja, selain itu lebih mempertimbangkan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan hal ini berdasarkan tanggapan responden terhadap pernyataan kuesioner dengan nilai r hitung paling rendah.
2. Bagi karyawan, untuk mewujudkan kinerja kerja yang optimal maka lebih ditingkatkan lagi ketelitian dalam bekerja seperti meningkatkan konsentrasi dan fokus agar tingkat kesalahan dalam bekerja dapat lebih diminimalisir atau peluang kemungkinan terjadi kesalahan bekerja sedikit.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini masih memerlukan perkembangan lebih lanjut mengenai keterkaitan variabel-variabel lain selain gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini berkaitan dengan presentase hasil perhitungan yang menunjukkan kurang dari tiga puluh persen gaya kepemimpinan memiliki kontribusi atau pengaruh terhadap kinerja karyawan.

## REFERENSI

- Afriansyah, Y. J. (2015). *You Can Lead Now Or Just Leave It Others*. Jakarta: Grasindo.
- Akhyadi, & Kaswadi, A. S. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia dari*

*Konsepsi, Paradigma dan Fungsi Sampai Aplikasi*. In *Pengembangan Sumber Daya Manusia dari Konsepsi, Paradigma dan Fungsi Sampai Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM* (Edisi Kede). Bandung: Refika Aditama.
- Priansa, Juni Donni., & Suwatno. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Rahmayani, R. (2017). Korelasi Interactive Marketing Dan Personal Selling Terhadap Loyalitas Pelanggan, *IV*(1), 47–58.
- Rajagukguk, P. (2016). Pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. *Ecodemica, IV*(1), 23–31.
- Rohaeni, H. (2016). Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas Kanwil Kementerian Agama Propinsi DKI Jakarta. *Ikonomika, 1*(April), 40–52.
- Siregar, S. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Metode Manual & SPSS* (Cetakan Ke). Jakarta: Kencana.
- Sutikno, M. S. (2014). *Pemimpin Dan Kepemimpinan Tips Praktis Untuk Menjadi Pemimpin Yang Diidolakan*. Lombok: Holistica.
- Uha, I. N. (2015). *Budaya Organisasi, Kepemimpinan dari Kinerja, Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Widjaja, Y. R. (2015). Peranan Sekretaris Dalam Mensukseskan Kinerja Direksi. *Ecodemica, 3*(1), 317–333. Retrieved from <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica/article/view/61>
- Zainal, V. R., Hadad, M. D., & Ramly, M. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Keempat*. Jakarta: Rajawali Pers.