

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Inti Medika Sarana Bandung

Intan Amalia¹, Sri Maria², Herlina Herlina³,
Zaenudin T⁴, Finny Redjeki⁵

¹PT. Lucas Transmamin Perkasa, ^{2,3,4}Universitas Mandiri,

⁵Universitas Sangga Buana

Corresponding Author: intan.amalia09@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Pt. Inti Medika Sarana Bandung. Yang menjadi sampel pada penelitian ini yakni karyawan yang ada di Pt. Inti Medika Sarana Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yakni metode kuantitatif deskriptif dengan melakukan uji analisis regresi linier berganda. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 16 for windows. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi secara parsial pula berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya variabel yang berpengaruh paling signifikan yaitu Gaya Kepemimpinan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership style and motivation on employee performance on PT. Inti Medika Sarana Bandung. The sample in this study is the employees who are in the PT. Inti Medika Sarana Bandung. The method used in this research is descriptive quantitative method by conducting multiple linear regression analysis test. This research is done by quantitative method. Data collection techniques used were questionnaires. Data analysis techniques used in this study is multiple linear regression using SPSS version 16 for windows Style. Leadership and Motivation simultaneously affect the performance of employees. Leadership style partially significant effect on employee performance, Motivation partially also have a significant effect on employee performance. Furthermore, the variable that has the most significant influence is the Leadership Style.

Keywords: Leadership Style, Motivation and Employee Performance.

History: Received: 22 September 2023 Revised: 15 Desember 2023 Accepted: 07 Februari 2024

PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan dalam menjalankan usahanya dimanapun di dunia ini tidak dapat terlepas dari faktor sumber daya manusia untuk memperoleh dan memelihara keunggulan kompetitif dalam segala bidang usaha (Sri Maria Ulfha, 2019, Herlina et al., 2021). Apabila faktor sumber daya manusia tidak memiliki kemampuan yang tinggi maka dapat dipastikan perusahaan akan mengalami penurunan kinerja perusahaan. Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak di

kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan terciptanya kinerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya (Tachyan et al., 2019). Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan (Rosmadi et al., 2019). Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang telah terlibat dalam kegiatan organisasi atau perusahaan yang dapat memberikan suatu pencapaian target yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak perusahaan (Sri Mulyeni, Ibnu A, 2023; Setiawan, Budi, dan Waridin, 2006). Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang berusaha meningkatkan kompetensi dari pada sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor pendukung utama dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa dampak yang luar biasa bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu iklim yang penuh dengan tantangan dan persaingan secara global. Oleh karena itu perlu adanya usaha-usaha dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan menjadi tantangan manajemen yang paling serius, dan wajib dilaksanakan, karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang handal dan profesional (Mulyeni et al., 2023).

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan PT. Inti Medika Sarana Bandung. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan diuntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen berkurangnya jumlah keluhan dan tercapai target yang optimal. Kinerja karyawan PT. Inti Medika Sarana Bandung juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja (Sutrisno, 2010). Nilai-nilai kepatuhan telah menjadi bagian dari perilaku dalam kehidupannya. Untuk itu disiplin harus ditumbuhkan kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu cara bagi seorang pemimpin untuk menggerakkan bawahannya dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan baik. Melalui gaya kepemimpinan, dapat diketahui potensi seorang pemimpin dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai seseorang yang diteladani dan dipatuhi. Hasil observasi dilakukan dengan karyawan PT. Inti Medika Sarana dari semua keputusan yang di tetapkan oleh pemimpin, dimana pemimpin ini dapat memberikan

intruksi pada karyawan secara langsung dalam kinerjanya, tetapi pemimpin memilih menyampaikan perintah atau teguran melalui sekertarisnya, Pemimpin hanya memberikan instruksi secara langsung kepada karyawan ketika ada tugas penting dan mendadak saja. Pemimpin jarang berinteraksi langsung dengan para karyawan, ketika karyawan ada yang melakukan kesalahan tidak ada yang menjelaskan dimana letak kesalahannya. setiap keputusan yang diambil oleh perusahaan hanya berdasarkan keinginan pemimpin dan tidak meminta pendapat para karyawan.

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Dan juga kedisiplinan kerja karyawan yang menurun paling mudah terlihat dari tingkat absensi atau kehadiran karyawan.

Tabel 1. Data Absensi Karyawan Periode April 2021 – Maret 2022

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Absen			Terlambat
		Sakit	Izin	Alfa	
April	40	7	3		25
Mei	40	2	4		23
Juni	40	1	3		13
Juli	40	4	1		28
Agustus	40	8	7		14
September	40	6	2	1	10
Oktober	40	2	2		20
November	40	10	1		29
Desember	40	3	6		12
Januari	40	5	4		16
Febeuari	40	6	1		17
Maret	40	4	2		18
		58	36	1	225/18,75

Sumber: data diolah 2022

Berdasarkan table 1.2 diatas menjelaskan data absensi pada karyawan PT. Inti Medika Sarana pada bulan April 2021 – Maret 2022. Mengenai data absensi di atas diketahui bahwa rata-rata tingkat keterlambatan karyawan PT. Inti Medika Sarana cukup tinggi di setiap bulannya. sehingga mencapai total 225 kali atau 18,75 kali terlambat setiap bulannya. Keseluruhan total keterlambatan tersebut diperoleh dari jumlah karyawan yang terlambat disetiap harinya dan dijumlahkan pada setiap bulannya.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan adalah cara seorang mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2005). Gibson et.al (1999) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu usaha mempengaruhi orang antar perseorangan (interpersonal) lewat proses komunikasi,

untuk mencapai sesuatu atau beberapa tujuan. Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok ke arah pencapaian tujuan Pandji Anoraga, 2004. Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin yang tergantung dari macam-macam faktor baik faktor-faktor intern maupun faktor-faktor ekstern (Winardi, 2000). Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi dan mengarahkan perilaku orang lain, baik individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam kepemimpinan terdapat unsur-unsur seperti pimpinan, kelompok yang dipimpin, sasaran, aktivitas, interaksi dan kekuatan. Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan PT. Mitrabuana Jayalestari Karawang (Ruyatnasih Anwar, 2013).

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin adalah pelatihan, khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri, kebiasaan-kebiasaan untuk mentaati peraturan yang berlaku (Siagian, Sondang, 2006). Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan (Singodimenjo, et.al, 2011). Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja anggota satlantas Polresta Pekanbaru dengan koefisien determinasi sebesar 0,854 atau 85,4%, sedangkan 14,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel independen lain yang diteliti dalam penelitian ini (Elvi Lastriani, 2014).

Definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (Mangkunegara, 2001). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004). Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan mencapai tujuannya (Rivai, 2005). Kinerja dipergunakan manajemen suatu perusahaan dalam penilaian secara periodic mengenai efektivitas operasional suatu organisasi dan karyawan berdasarkan kriteria, standar dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan penelitian deskriptif dan verifikasi yang dilakukan melalui pengumpulan data lapangan. Penelitian yang meliputi pengumpulan data untuk diuji hipotesisnya atau menjawab pertanyaan mengenai status terakhir dari subjek penelitian (Kuncoro, 2013). Tipe yang paling umum dari penelitian deskriptif ini meliputi penilaian sikap atau pendapat terhadap individu, organisasi, keadaan ataupun prosedur. Metode verifikatif merupakan metode penelitian yang digunakan dalam upaya untuk menguji kebenaran hipotesis dengan perhitungan statistik (Umar, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada di perusahaan PT. Inti Medika Sarana yang berjumlah 40 karyawan. Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 40 karyawan, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu. Jenis data penelitian adalah data primer dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Untuk menguji keabsahan data digunakan uji validitas dan realibilitas, sedangkan untuk menguji seberapa besar pengaruh antar variabel menggunakan teknik analisis regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebuah instrumen yang valid mampu mendapatkan hasil penelitian yang diharapkan menjadi layak. Suatu instrumen dikatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif. Nilai r tabel dalam penelitian ini dengan 40 sampel dan taraf signifikansi 5% atau 0,05 adalah sebesar 0,304. Hasil uji validitas instrumen penelitian disajikan pada Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,562	0,304	Valid
	X1.2	0,658	0,304	Valid
	X1.3	0,612	0,304	Valid
	X1.4	0,325	0,304	Valid
	X1.5	0,491	0,304	Valid
	X1.6	0,618	0,304	Valid
	X1.7	0,720	0,304	Valid
	X1.8	0,701	0,304	Valid
	X1.9	0,544	0,304	Valid
	X1.10	0,447	0,304	Valid
	X1.11	0,831	0,304	Valid
	X1.12	0,710	0,304	Valid
	X1.13	0,804	0,304	Valid
	X1.14	0,643	0,304	Valid
	X1.15	0,733	0,304	Valid
	X1.16	0,491	0,304	Valid
	X1.17	0,618	0,304	Valid
	X1.18	0,720	0,304	Valid
	X1.19	0,701	0,304	Valid
	X1.20	0,544	0,304	Valid
	X1.21	0,447	0,304	Valid
	X1.22	0,620	0,304	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,538	0,304	Valid
	X2.2	0,533	0,304	Valid

	X2.3	0,788	0,304	Valid
	X2.4	0,592	0,304	Valid
	X2.5	0,774	0,304	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	X1.1	0,713	0,304	Valid
	X1.2	0,656	0,304	Valid
	X1.3	0,368	0,304	Valid
	X1.4	0,512	0,304	Valid
	X1.5	0,728	0,304	Valid
	X1.6	0,784	0,304	Valid
	X1.7	0,356	0,304	Valid
	X1.8	0,776	0,304	Valid
	X1.9	0,762	0,304	Valid
	X1.10	0,512	0,304	Valid
	X1.11	0,543	0,304	Valid
	X1.12	0,721	0,304	Valid
	X1.13	0,705	0,304	Valid

Sumber: Data olahan SPSS 22

Berdasarkan Tabel 4.9, hasil uji validitas pada seluruh indikator variabel gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) memperoleh nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel yaitu 0,304. Hal ini membuktikan bahwa butir-butir pernyataan pada semua variabel dalam penelitian ini telah memenuhi syarat validitas data.

Hasil uji reliabilitas instrumen pada penelitian ini disajikan pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Item Pernyataan	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,923	22	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,665	5	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,874	13	Reliabel

Sumber: Data olahan SPSS 22

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) memperoleh koefisien *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,60 sehingga pernyataan pada kuesioner dapat dikatakan reliabel serta dapat digunakan untuk melakukan penelitian. Hasil uji normalitas ditunjukkan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	40
Kolmogorov-Smirnov Z	0,094
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Data olahan SPSS 22.

Berdasarkan hasil pengujian normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* pada Tabel 4.10, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05

(0,200 > 0,05) yang artinya data dalam penelitian ini telah berdistribusi normal.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi yaitu mempunyai angka *Tolerance* > 0,10 atau mempunyai nilai VIF < 10. Hasil uji multikolinieritas ditunjukkan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Colinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,206	4,863
Disiplin Kerja (X2)	0,206	4,863

Sumber: Data olahan SPSS 22

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada Tabel 5, dapat dilihat bahwa koefisien *Tolerance* variabel gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang lebih kecil dari 10. Hasil ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat gejala multikolinier dari model regresi yang dibuat.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Signifikansi
	B	Standard Error	Beta	t	
Konstanta	1,480	1,792		0,826	0,414
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,292	0,049	0,483	5,907	0,000
Disiplin Kerja (X2)	1,237	0,195	0,519	6,348	0,000
R Square	= 0,949		F Hitung	= 345,322	
Adjusted R Square	= 0,946		Signifikansi F	= 0,000	

Sumber: Data olahan SPSS 22

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 4.14, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,480 + 0,292X1 + 1,237X2 + e$$

Persamaan regresi linear berganda di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 1,480 mempunyai arti bahwa jika variabel kinerja karyawan (Y) tidak dipengaruhi oleh kedua variabel bebasnya atau gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) bernilai nol (0), maka besarnya rata-rata kepuasan karyawan PT. Inti Medika Sarana Bandung akan sebesar 1,480.
- Koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah dengan kinerja karyawan (Y). Koefisien regresi variabel X1 sebesar 0,292 berarti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. Inti Medika Sarana Bandung akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,292%.
- Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X2) bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah dengan kinerja karyawan (Y). Koefisien regresi variabel X2 sebesar 1,237 berarti bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan

PT. Inti Medika Sarana Bandung akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 1,237%.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,974	0,949	0,946	1,392

Sumber: Data olahan SPSS 22

Hasil pengujian koefisien determinasi ditunjukkan dari angka R Square pada Tabel 7 Koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,949 memiliki arti bahwa sebesar 94,9% variasi kinerja karyawan PT. Inti Medika Sarana Bandung dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 5,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial mengacu hasil uji t pengaruh kedua variabel bebas terhadap variabel terikat yang disajikan pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Variabel	Nilai t Hitung	Nilai Signifikansi
Gaya Kepemimpinan (X1)	5,907	0,000
Disiplin Kerja (X2)	6,348	0,000

Sumber: Data olahan SPSS 22

Setelah mengetahui t hitung masing-masing variabel, selanjutnya adalah membuat kesimpulan menerima atau menolak H_0 dimana terlebih dahulu harus ditentukan nilai t tabel yang akan digunakan. Nilai ini bergantung pada besarnya *degree of freedom* (df) dan tingkat signifikansi yang digunakan. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dan nilai *degree of freedom* (df) yaitu jumlah sampel dikurangi jumlah variabel penelitian sehingga sebesar $n-k$ ($40-3 = 37$), maka diperoleh nilai t tabel sebesar 2,026.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Medika Sarana Bandung. Implikasi dari hasil penelitian ini yaitu apabila pimpinan PT. Inti Medika Sarana Bandung memiliki gaya kepemimpinan yang baik, maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya apabila pimpinan PT. Inti Medika Sarana Bandung memiliki gaya kepemimpinan yang buruk, maka kinerja karyawan akan menurun. Pimpinan perusahaan dengan gaya kepemimpinan yang baik mampu memberikan pengaruh dan dukungan kepada kelompok yang dipimpin, sehingga timbul motivasi kerja karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik demi mencapai tujuan tertentu. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang baik akan membuat kinerja karyawan semakin baik.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada

PT. Inti Medika Sarana Bandung. Implikasi dari hasil penelitian ini yaitu apabila para karyawan PT. Inti Medika Sarana Bandung memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya apabila para karyawan PT. Inti Medika Sarana Bandung memiliki disiplin kerja yang rendah, maka kinerja karyawan akan menurun.

Gaya kepemimpinan adalah variabel yang berpengaruh lebih kuat terhadap kinerja karyawan di PT. Inti Medika Sarana Bandung. Implikasi dari hasil penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika dirinya mencoba mempengaruhi kinerja karyawannya. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor terkuat dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi karena pimpinan dapat mempengaruhi kelompok-kelompok kerja untuk mengerahkan upaya bersama ke arah pencapaian sasaran-sasaran tertentu melalui gaya kepemimpinannya.

Adapun sebagai saran berdasarakan hasil penelitian ini adalah pimpinan PT. Inti Medika Sarana Bandung hendaknya mengimplementasikan gaya kepemimpinan yang efektif dalam mempengaruhi perilaku karyawan, mendorong karyawan agar tetap merasa termotivasi dalam bekerja. Pimpinan juga hendaknya selalu memperhatikan serta menerapkan perilaku dengan contoh yang baik agar dapat mengarahkan dan menggerakkan para karyawan melalui implementasi perintah dan kebijakan yang dinilai sesuai dengan budaya organisasi. Upaya tersebut mengacu pada hasil dari penelitian ini yang membuktikan bahwa adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Manajemen PT. Inti Medika Sarana Bandung khususnya HRD hendaknya melakukan evaluasi secara berkelanjutan terhadap faktor-faktor kedisiplinan kerja karyawan berupa pematuhan peraturan perusahaan sehingga kinerja karyawan akan semakin baik. Upaya tersebut mengacu pada hasil dari penelitian ini yang membuktikan bahwa adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong. 2003. *Seni Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Alex Media Komputindo. Jakarta.
- Arep, Ishak dan Tanjung Hendri. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Universitas Trisakti. Jakarta.
- Arikunto S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Ed Revisi VI. Penerbit PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Dharma, Agus. 2004. *Manajemen Supervisi*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Dubrin, Andrew J. 2005. *Leadership (Terjemahan)*. Edisi Kedua. Prenada Media. Jakarta.
- Elliot et al. 2000. *Educational Psychology: Effective Teaching, Effective Learning, 3rd edition*. United States of America. Mc Graw Hill Companies.
- Ghozali, Imam. 2012. *"Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20"*. UNDIP.Semarang.
- Hamzah, B. Uno. 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Bumi Aksana. Jakarta.

- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen. Cetakan Kedelapanbelas*. BPFE Yogyakarta.
- _____. 2007. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan motivasi*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Heidjrachman Dan Husnan, Suad. 2002. *Manajemen Personalia*. Penerbit : BPFE UGM Yogyakarta.
- Herlina, H., et.all. (2021). Factors that influence the formation of Indonesian SMEs' social entrepreneurship: a case study of West Java. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 9(2), 65–80. [https://doi.org/10.9770/jesi.2021.9.2\(4\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2021.9.2(4))
- Hersey. 2004. *Pola Dasar Kepemimpinan*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Kartika, Andi. 2010. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Ketidakpastian Lingkungan dalam Hubungan Antara Partisipasi Anggaran dengan Senjangan Anggaran (Studi Empirik Pada Rumah Sakit Swasta di Kota Semarang). *Jurnal Akuntansi*. Februari Hal, 39-60 ISSN 1979-4886.
- Kartini, kartono. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Mangkunegara, AA. Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mulyeni, S., Lestari, A., & Azizah, N. (2023). *Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Champ Resto Indonesia Tbk*. 23(2), 185–194.
- Permansari, Ragil. 2013. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. ANUGRAH RAHARJO SEMARANG. ISSN 2252-6552.
- Riyadi, Slamet. 2011. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol. 13, No. 1, Maret 2011 : 40-45*.
- Rosmadi, M. L. N., Herlina, H., K, E. W., & Tachyan, Z. (2019). The Role of Indonesian Human Resources in Developing MSMEs Facing the Industrial Revolution 4.0. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 2(1). <https://doi.org/10.33258/birci.v2i1.165>
- Rosyadi, Slamet. 2012. *Paradigma Baru Manajemen Pembangunan*. Gava Media. Yogyakarta.
- Herlina, H., Disman, D., Sapriya, S., & Supriatna, N. (2021). Factors that influence the formation of Indonesian SMEs' social entrepreneurship: a case study of West Java. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 9(2), 65–80. [https://doi.org/10.9770/jesi.2021.9.2\(4\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2021.9.2(4))
- Mulyeni, S., Lestari, A., & Azizah, N. (2023). *Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Champ Resto Indonesia Tbk*. 23(2), 185–194.
- Rosmadi, M. L. N., Herlina, H., K, E. W., & Tachyan, Z. (2019). The Role of Indonesian Human Resources in Developing MSMEs Facing the Industrial Revolution 4.0. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 2(1). <https://doi.org/10.33258/birci.v2i1.165>
- Sri Mulyeni, Ibnu A, H. H. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Economic and Business (IJEb)*, 1(1), 1–10.
- Tachyan, Z., Rosmadi, M., & Ulfha, S. M. (2019). The Role of Knowledge Sharing to Improve the Quality of Human Resources. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 2(1), 186–192. <https://doi.org/10.33258/birci.v2i1.164>
- Ulfha maria, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *EL-Qist*, 3(April), 65–88.

- Swastha Basu dan Sukotjo Ibnu. 2002. *Pengantar Bisnis Modern, Edisi Ketiga*. Liberty. Yogyakarta.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Susanty, Aries dan Baskoro Wahyu Sigit. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepeimpinan Terhadap Displin Kerjsa Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (PERSERO) APD Semarang). *J@TI Undip, Vol VII, No 2, Mei 2012*.
- Tampi, Johannes Bryan. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado). *Journal "Acta Diurna" Volsume III. No.4. tahun 2*.