



Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran
<http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp>
 Volume 7 Nomor 3, 2024
 P-2655-710X e-ISSN 2655-6022

Submitted : 29/07/2024
 Reviewed : 02/08/2024
 Accepted : 03/08/2024
 Published : 04/08/2024

Fa'uzobihi¹
 Mutiara Putri
 Prasetya²
 Kaffah Imanudin MR
 Santosa³
 Rustomo⁴

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PERSONIL DI LAFIAL DRs. MOCHAMAD KAMAL JAKARTA PUSAT

Abstrak

Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja pada devisi farmasi di LAFIAL Drs. Mochamad Kamal Jakarta Pusat harus dikembangkan agar kinerja karyawan sesuai harapan dari lembaga, hal ini sesuai dengan tujuan penelitian ini. Dengan metode kuantitatif deskriptif pada sample jenuh semua karyawan menjadi sampel, dan pengambilan data dengan alat tes berupa kuesioner dengan skala likert. Analisa data dengan menggunakan SPSS versi 25 untuk menjelaskan pengaruh dan hubungan tiga variabel independen terhadap variabel dependen. Kontribusi dan pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan harus perkuat sesuai dengan hasil olah data pada penelitian ini. Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di devisi farmasi LAFIAL Drs. Mochamad Kamal Jakarta Pusat signifikan dan data dinyatakan valid dan reliabel.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Personil

Abstract

The influence of leadership and work discipline in the pharmacy division at LAFIAL Drs. Mochamad Kamal Central Jakarta must be developed so that employee performance meets the expectations of the institution, this is in accordance with the objectives of this research. Using the descriptive quantitative method on a saturated sample, all employees were sample, and data was collecte using a test tool in the form of a questionnaire with a Likert scale. Data analysis using SPSS version 25 to explain the influence and relationship of the three independent variables on the dependent variable. The contribution and influence of leadership and work discipline on employee performance must strengthened according to the results of data processing in this research. The influence of leadership and work discipline on employee performance in the LAFIAL pharmaceutical division Drs. Mochamad Kamal Central Jakarta is significant and the data is declare valid and reliable. The influence of leadership and work discipline in the pharmacy division at LAFIAL Drs. Mochamad Kamal Central Jakarta must be developed so that employee performance meets the expectations of the institution, this is in accordance with the objectives of this research. Using the descriptive quantitative method on a saturated sample, all employees were sample, and data was collecte using a test tool in the form of a questionnaire with a Likert scale. Data analysis using SPSS version 25 to explain the influence and relationship of the three independent variables on the dependent variable. The contribution and influence of leadership and work discipline on employee performance must strengthened according to the results of data processing in this research. The influence of leadership and work discipline on employee performance in the LAFIAL pharmaceutical division Drs. Mochamad Kamal Central Jakarta is significant and the data is declare valid and reliable.

Key words: Leadership, discipline, contribution, employee performance

^{1,4)} Universitas Pertiwi Bekasi

²⁾ Universitas Pertiwi Cililitan

³⁾ Universitas Pertiwi Karawang

email: fa'uzobihi@pertiwi.ac.id¹, 20120051@pertiwi.ac.id², kaffah.imanuddin@pertiwi.ac.id³, rustomo@pertiwi.ac.id⁴

PENDAHULUAN

Lembaga Farmasi Angkatan Laut (LAFIAL) merupakan entitas di dalam Angkatan Laut Indonesia yang bertanggung jawab untuk menyediakan dan mengelola kebutuhan farmasi bagi personel dan unit-unit Angkatan Laut. Berdiri sejak 22 Agustus 1963, LAFIAL berperan penting dalam menjamin ketersediaan obat-obatan dan layanan medis bagi anggota Angkatan Laut Indonesia, baik di darat maupun di laut (M. Sheriff 2024).

Dengan standar dan kualifikasi yang tinggi, LAFIAL menangani dan mendistribusikan obat-obatan, serta mengelola fasilitas kesehatan di lingkungan Angkatan Laut. LAFIAL juga memiliki peran strategis dalam mendukung operasi militer dan keamanan maritim, karena kesehatan dan kesejahteraan personel merupakan faktor kunci keberhasilan misi. Selain itu, LAFIAL terlibat dalam program kesehatan masyarakat di daerah maritim, menunjukkan kontribusi Angkatan Laut Indonesia dalam pelayanan kesehatan yang lebih luas. LAFIAL terus beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan penelitian di bidang farmasi untuk memastikan pelayanan optimal bagi personel Angkatan Laut. Oleh karena itu, LAFIAL tetap menjadi pilar penting dalam menjaga kesehatan dan kesiapan operasional Angkatan Laut Indonesia (M. Sheriff 2024).

LAFIAL juga aktif dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di bidang farmasi, memastikan personel yang kompeten dan terampil dalam memberikan pelayanan kesehatan berkualitas kepada anggota Angkatan Laut. Ini menunjukkan komitmen LAFIAL dalam menjaga standar tinggi dalam pengelolaan farmasi dan pelayanan kesehatan di seluruh jajaran Angkatan Laut Indonesia. LAFIAL bertanggung jawab atas pemantauan dan pengawasan penggunaan obat-obatan serta kepatuhan terhadap regulasi dan kebijakan farmasi yang berlaku, untuk memastikan bahwa pelayanan kesehatan sesuai dengan standar dan prosedur yang ditetapkan, menjaga kesehatan dan kesejahteraan personel Angkatan Laut. LAFIAL juga siap memberikan bantuan dalam situasi darurat, seperti bencana alam atau keadaan darurat lainnya, dengan menyediakan obat-obatan dan layanan kesehatan yang diperlukan untuk penanganan korban. Ini menegaskan peran LAFIAL sebagai bagian integral dari upaya kemanusiaan dan pertahanan nasional (Ruskar et al. 2021; M. Sheriff 2024).

LAFIAL memiliki peran penting dalam pengembangan kebijakan farmasi dan strategi kesehatan di lingkungan Angkatan Laut, memastikan sistem farmasi dan layanan kesehatan terus berkembang sesuai dengan kebutuhan personel dan tuntutan tugas yang semakin kompleks. LAFIAL menyediakan konsultasi dan dukungan teknis kepada unit-unit medis di Angkatan Laut, memastikan praktik-praktik medis yang dilakukan sesuai dengan standar terbaru di bidang farmasi dan kesehatan. Ini membantu meningkatkan kemampuan diagnosis, pengobatan, dan perawatan pasien di lingkungan militer. LAFIAL juga mengawasi dan mengontrol persediaan obat-obatan serta peralatan medis di kapal-kapal Angkatan Laut, memastikan bahwa kapal-kapal tersebut memiliki stok yang mencukupi untuk keperluan medis selama berlayar. Hal ini sangat penting untuk mendukung operasi-operasi Angkatan Laut yang melibatkan perjalanan jauh dan waktu yang lama di perairan terbuka.

Kualitas kepemimpinan yang rendah di Lembaga Farmasi TNI Angkatan Laut menunjukkan bahwa kemampuan kerja personel masih perlu ditingkatkan. Ini terlihat dari kemampuan diri yang belum optimal menuju efisiensi serta aktivitas sukarela pegawai yang, meskipun mungkin dihargai atau tidak, memberikan kontribusi positif terhadap organisasi untuk memperbaiki kualitas pekerjaan dan efektivitas kerja. Salah satu cara untuk meningkatkan hal ini adalah dengan mengoptimalkan pendidikan, pelatihan, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman personel. Dengan jumlah anggota sebanyak 80 orang, tingkat pendidikan personel bervariasi dari SMK hingga jenjang setara D3 di bidang Kesehatan (farmasi) sekitar 80%, sedangkan tingkat pendidikan dari S1 hingga S2 di bidang kesehatan dan manajemen sekitar 20%. Pelatihan dan peningkatan keterampilan perlu dilakukan setiap tahun untuk meningkatkan profesionalitas kerja. Setiap personel harus memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas sehari-hari yang menjadi tanggung jawabnya.

Kepemimpinan di LAFIAL mempunyai fungsi sentral dalam suatu organisasi. Suatu organisasi memerlukan atasan yang handal yang memiliki jiwa kepemimpinan, bisa mengatur, mengelola dan dapat mempengaruhi anak buah yang dipimpinnya untuk mencapai target yang ditetapkan organisasi. Penggantian kepemimpinan mempengaruhi kebijakan dari setiap pemimpin. Pemimpin kurang dekat dengan anggotanya sehingga kurang bisa mempengaruhi

bawahan agar loyal dan mematuhi aturan yang ditetapkan satuan kerja LAFIAL, dan kemampuan untuk membawa personel kepada tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Sesuai hasil prosiding (Arifah, at.all. 2016), (Benjamin Bukit, 2017).

Hasil penelitian oleh Abdurrahman et al. (2022) menunjukkan bahwa seseorang yang ditunjuk sebagai pemimpin harus berusaha mengembangkan semangat kepemimpinan, karena ini dapat membantu dalam menjalankan tugas sehari-hari. Seorang individu dengan jiwa kepemimpinan mampu mengambil keputusan dengan percaya diri, lebih berinisiatif dalam bekerja, dan tetap fokus dalam berbagai situasi. Selain itu, dia juga memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang-orang di sekitarnya.

Nilai-nilai kepemimpinan dapat ditingkatkan setidaknya oleh tiga faktor utama: Kekuatan: Komponen kepemimpinan yang pertama adalah kekuatan. Kekuatan ini menentukan seberapa besar pengaruh seorang pemimpin terhadap orang lain dan dapat berasal dari sumber internal maupun eksternal. Misalnya, kemampuan berbicara di depan umum adalah salah satu bentuk kekuatan yang dapat dimiliki oleh seorang pemimpin. Penganut (Pengikut): Pengikut muncul setelah pemimpin berhasil meyakinkan orang lain. Memiliki pengikut adalah indikator kuat bahwa pengaruh pemimpin disukai dan dipandang cukup berpengaruh, sehingga banyak orang memilih untuk mengikutinya. Sasaran (Tujuan Bersama): Tujuan bersama adalah komponen yang sangat penting dalam kepemimpinan. Menunjukkan bahwa pemimpin dan pengikut memiliki tujuan yang sama adalah taktik yang ampuh untuk mengambil peran kepemimpinan. Tujuan ini berfungsi sebagai landasan, didukung oleh kemampuan pemimpin untuk meyakinkan orang lain bahwa ia adalah orang terbaik untuk mencapai tujuan tersebut (Minarti, 2023; Universitas Bakri, 2024).

Seseorang dalam memmanage dirinya sendiri dengan kemampuan untuk berdisiplin diri, (Basu 2015). Hodges dalam (Agustini, 2019:98), mengatakan bahwa disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku karyawan terhadap peraturan organisasi.

Penelitian (Tyas ve at.all. 2020) niat dapat diartikan sebagai keinginan untuk berbuat sesuatu atau kemauan untuk menyesuaikan diri dengan peraturan. Sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan dan kehendak untuk menaati peraturan. Artinya, seseorang yang dikatakan memiliki disiplin yang tinggi tidak semata-mata taat dan patuh pada peraturan secara kaku dan mati, namun juga mempunyai kehendak (niat) untuk menyesuaikan diri dengan peraturan organisasi.

Stuart Emmel (Melia Excelsa 2022) mendefinisikan disiplin sebagai suatu sistem aturan untuk mengendalikan perilaku. Fungsi utama disiplin di tempat kerja adalah mendorong karyawan yang belum memuaskan untuk menjadi lebih baik. Penelitian (Xie 2020) titik fokus pada peningkatan berarti bahwa disiplin adalah mengenai mencoba untuk mencapai, dan tidak menggunakan tuduhan/maksud buruk. Hukuman dipergunakan hanya pada saat terakhir, saat cara lain telah gagal. Oleh karena itu, tujuan utama pendisiplinan menurut Emmel adalah untuk meningkatkan, mengkoreksi, mencegah, dan meluruskan kembali tindakan yang tidak sesuai dengan aturan, membawa karyawan agar sesuai dengan standar perusahaan dan mendorong peningkatan dan performa kerja pada tingkat yang lebih tinggi lagi, (McCool ve at.all. 2014).

Menurut Mondy dan Robert M. Noe (Agustini, 2019:98) disiplin adalah status pengendalian diri seseorang karyawan, sebagai tanda ketertiban dan kerapian dalam melakukan kerjasama dari sekelompok unit kerja di dalam suatu organisasi (someone status selfcontrol as orderliness sign order and accuration in doing cooperation from a group of unit work in a organization).

Tujuan organisasi diprioritaskan dalam perencanaan kinerja, dan evaluasi rutin akan menjamin bahwa tujuan tersebut dapat dicapai. Hal ini disebabkan oleh kinerja dan kepuasan kerja yang lebih baik selain dorongan dan dedikasi individu. Kemungkinan akan ada lebih banyak orang yang menentukan tujuan dan sasaran secara individual, (Benjamin Bukit, 2017:88).

Mangkunegara dalam (Iqbal Arraniri, 2021:102), konsep kinerja sebagai hasil kerja atau prestasi kerja merupakan sumber kinerja. Namun pada kenyataannya, kinerja tidak hanya mencakup keluaran tenaga kerja untuk berkinerja mengacu pada cara pelaksanaan tugas. Kata-kata seperti produksi, kemandirian, dan efisiensi sering dikaitkan dengan produktivitas. Output

yang dihasilkan seorang pegawai baik kuantitas maupun kualitasnya sepadan dengan tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah tentang tindakan yang diambil dan metode yang digunakan. Oleh karena itu, kinerja mengacu pada kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya, serta cara penyelesaian pekerjaan dan hasil yang dihasilkannya.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian survey dengan metode penelitian kuantitatif menggunakan angka dan statistic. Teknik pengumpulan data dengan melakukan observasi awal sebagai langkah atas pengenalan objek penelitian, serta wawancara sederhana. Dengan dilanjutkan menyebarkan dan pengisian kuesioner oleh responden, (Fauziah 2018).

Skala pengukuran dengan skala linkert 1- 4, untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena sosial, berdasarkan definisi operasional yang telah ditetapkan oleh peneliti, (Ghozali, 2018:66). Pengujian instrumen yang telah di entry pada uji validitas dan reliabelitas pada masing-masing variabel independen dan variabel dependen.

Populasi adalah wilayah generalisasi objek yang diteliti seluruh karyawan di devisi farmasi LAFIAL Drs. Mochamad Kamal Jakarta Pusat sebanyak 80 karyawan. Dengan teknik sampling populasi atau sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel berdasarkan wilayah generalisasi atas populasi, dengan kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti, (Sugiyono 2016).

Analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda yang dipakai untuk menggambarkan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat untuk menguji hipotesis. Dan mengukur kontribusi atas variabel independen terhadap variabel dependen sebagai langkah mengetahui suatu hubungan dan pengaruh, Arikunto dalam (Jayusman ve dkk 2020).

HASIL DAN PEMBAHSAN

Devisi farmasi LAFIAL Drs. Mochamad Kamal Jakarta Pusat merupakan salah satu devisi tersibuk di matra Angkatan Laut Republik Indonesia. Karyawan laki-laki lebih mendominasi di devisi farmasi LAFIAL pada usia produktif antara 20 – 40 tahun sebanyak 75% dan rata-rata talah mengabdikan selama 3-5 tahun konsisten sebagai karyawan LAFIAL Drs. Mochamad Kamal Jakarta Pusat.

Dengan menggunakan data sampel atau populasi, statistik deskriptif berfungsi untuk mencirikan atau memberikan gambaran umum tentang subjek yang diteliti. Biasanya, tindakan sentralisasi data digunakan untuk menampilkan data dalam statistik deskriptif yang di sampaikan pada tabel 1.di bawah ini:

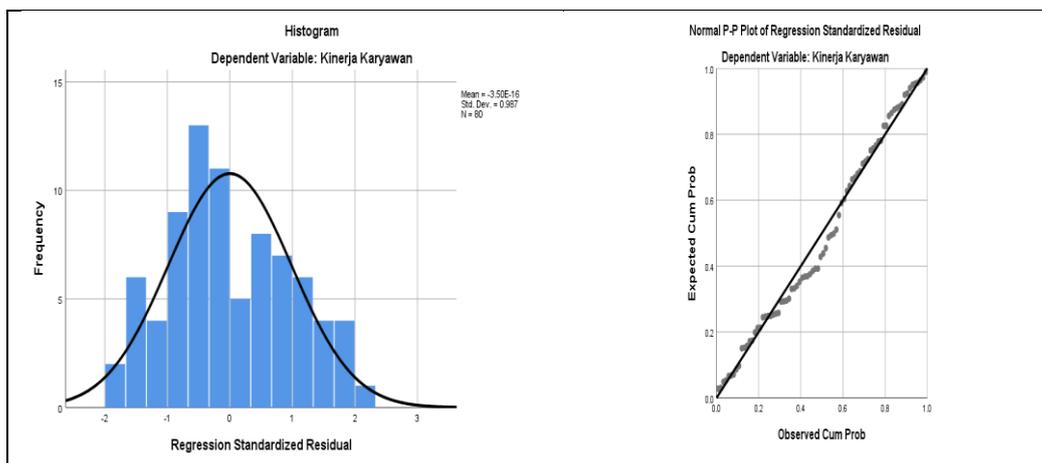
Tabel 1. Deskriptif Statistik

		Statistics		
		Kepmimpinan	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
N	Valid	80	80	80
	Missing	0	0	0
Mean		39.1625	38.2875	36.8250
Std. Error of Mean		.80984	.89021	.93148
Median		39.5000	39.5000	36.5000
Mode		38.00 ^a	50.00	50.00
Std. Deviation		7.24341	7.96224	8.33139
Variance		52.467	63.397	69.412
Range		40.00	40.00	38.00
Minimum		10.00	10.00	12.00
Maximum		50.00	50.00	50.00
Sum		3133.00	3063.00	2946.00
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown				

Sumber: Olah data SPSS 24, 2024

Tabel 1. Dengan menggunakan data sampel atau populasi, statistik deskriptif berfungsi untuk mengkarakterisasi atau memberikan gambaran tentang subjek penelitian. Statistik deskriptif seringkali menampilkan data sebagai pengukuran atau data yang terorganisir secara terpusat. Rata-rata adalah metrik yang umum digunakan untuk sentralisasi data dengan kepemimpinan sebesar 39.2 dan disiplin kerja sebesar 38.3 serta kinerja karyawan 36.8, Sugiyono dalam (Abdullah, 2022:66).

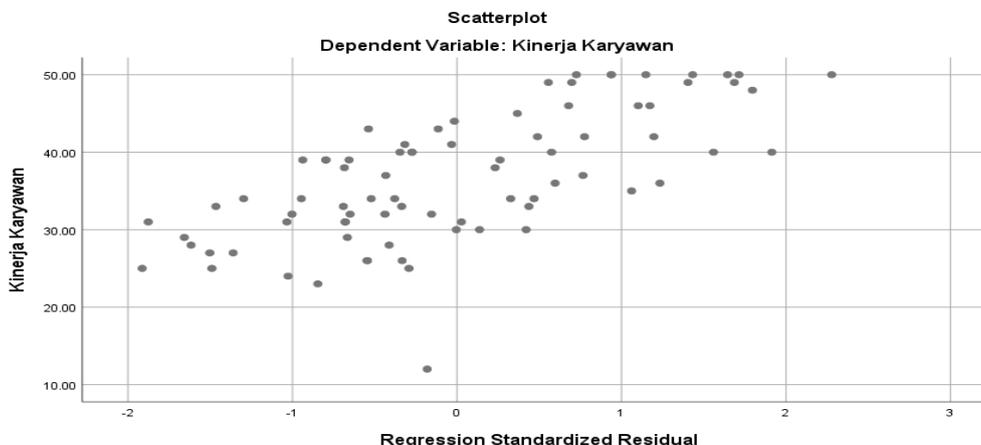
Pengujian asumsi klasik sebagai prasyarat statistik untuk analisis regresi linier berganda berdasarkan kuadrat terkecil biasa adalah uji asumsi klasik. Uji normalitas dilakukan dengan histogram dan PP-Plot pada gambar berikut:



Gambar 1. Uji Normalitas (sumber: Olah data SPSS 25, 2024)

Keputusan uji normalitas histogram dan PP-Plot pada gambar 1. Garis diagonal yang lurus dibentuk oleh distribusi normal. Data normal akan menghasilkan sedikit nilai yang sangat rendah dan sangat tinggi, dengan sebagian besar nilai dikumpulkan di sekitar medium. Jika sebaran data sisa normal, maka garis yang mewakili data sisa akan mengikuti garis diagonal. Jika titik-titik tersebut menyebar sepanjang garis diagonal dan mengikuti arahnya, maka gambar akan menghasilkan garis diagonal lurus. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sisa telah terdistribusi dengan baik.

Sedangkan pada uji heteroskedastisitas jika grafik scartterplot sebagai landasan pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas dapat disimpulkan dari grafik sebar SPSS jika menunjukkan pola tertentu, misalnya titik-titik yang membentuk pola teratur (bergelombang, menyebar, lalu menyempit). Sebaliknya jika titik-titiknya tersebar dan tidak terlihat polanya maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 2. Uji heteroskedastisitas (sumber: Olah data SPSS 25, 2024)

Seperti terlihat pada gambar 2. grafik sebaran berikut, tidak ada pola yang terlihat karena titik-titik tersebar tidak menentu di atas dan di bawah sumbu 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat dikatakan tidak terdapat tanda-tanda heteroskedastisitas.

Hasil uji instrumen kuesioner penelitian atas validitas dan reliabilitas, untuk mengukur apa yang seharusnya diukur dan kekonsistenan pada kuesioner yang di telah di isi oleh responden. Adapun hasil uji validitas pada olah data SPSS 25 dimana seluruh pernyataan atas variabel independen dan dependen memiliki nilai hasil di atas 0.220 untuk Rtabel product moment pada 80 responden dengan keputusan valid. Pada uji reliabilitas secara bersama-sama atas tiga variabel memiliki nilai alpha cronbach's sebesar 0.886 lebih besar dari standar yang ditetapkan alpha cronbach's 0.70, (Ghozali 2018). Dan pada perlakuan secara parsial atas tiga variabel hasil alpha cronbach's di atas 0.70, pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kepemimpinan	75.1125	224.152	.812	.815
Disiplin Kerja	75.9875	204.114	.814	.806
Kinerja Karyawan	77.4500	209.770	.719	.895

Sumber: Olah data SPSS 25, 2024

Hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen ditunjukkan pada tabel 3. di bawah ini, bahwa nilai R dari model summary sebesar 0.719. Dapat disimpulkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen kuat positif sesuai dengan tabel interpretasi koefisien korelasi, (Sugiyono 2018).

Adapun kontribusi pada nilai Rsquare sebesar 0.517, atau setara dengan 51.7% kontribusi kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan divisi farmasi LAFIAL Drs. Mochamad Kamal Jakarta Pusat kuat dan mendominasi suatu hubungan serta sisanya 48,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang belum di teliti pada penelitian ini.

Tabel 3. Tabel Model Korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.719 ^a	.517	.505	5.86301	1.292
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Olah data SPSS 25, 2024

Pengaruh dua variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ dengan nilai $Y = 4789 + 0.412X_1 + 0.415X_2$

Tabel 4.4: Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.789	3.656		1.310	.014
	Kepemimpinan	.412	.157	.358	2.628	.010
	Disiplin Kerja	.415	.143	.397	2.910	.005
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Olah data SPSS 25, 2024

Nilai konstanta (a) adalah 4.789 yang bertanda positif. Indikasi adanya pengaruh searah antara variabel independen dan dependen ditunjukkan dengan tanda positif. Terlihat dari nilai kepemimpinan (X_1) sebesar 0.412 jika kepemimpinan mengalami kenaikan 1% maka nilai kinerja karyawan naik sebesar 0.412. dan disiplin kerja sebesar (X_2) sebesar 0.415 jika

kempimpinan mengalami kenaikan 1% maka nilai kinerja karyawan naik sebesar 0.415. Dan pengaruh secara bersama-sama antara kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikan P-value = 0.014 lebih besar dari nilai alfa = 0.05 ($p\text{-value} < \text{alfa}$) maka dapat di putuskan berpengaruh signifikan.

Pada uji F untuk mengetahui apakah faktor-faktor independen mempunyai pengaruh secara bersamaan terhadap variabel dependen atau tidak. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara keseluruhan digunakan uji F. Nilai signifikan $F < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh secara bersamaan terhadap variabel dependen, atau sebaliknya. Level yang digunakan adalah 0,5 atau 5%, (Ghozali 2018). Keputusan: Apabila F mempunyai nilai signifikan kurang dari 0.05 maka H_0 diabaikan dan H_1 diakui. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel independen mempunyai pengaruh yang besar terhadap variabel dependen. H_0 diterima dan H_1 menunjukkan tidak ada satu pun faktor independen yang mempengaruhi variabel dependen secara signifikan jika nilai signifikansi $F > 0,05$.

Tabel 5. Uji Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2836.681	2	1418.341	41.261	.000 ^b
	Residual	2646.869	77	34.375		
	Total	5483.550	79			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan						

Sumber: Olah data SPSS 25, 2024

Tabel 5. digunakan untuk mendukung kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini terlihat dari nilai F yang diperoleh sebesar 41.261. Sedangkan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat dikatakan model regresi berganda ini layak digunakan dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan dipengaruhi secara simultan oleh variabel independen yang meliputi kepemimpinan dan disiplin kerja pada divisi farmasi LAFIAL Drs. Mochamad Kamal Jakarta Pusat.

SIMPULAN

Dukungan kepemimpinan dan disiplin kerja karyawan sangat diperlukan sebagai dasar dan dorongan terhadap para karyawan di divisi farmasi LAFIAL Drs. Mochamad Kamal Jakarta Pusat. Divisi farmasi merupakan objek yang sangat vital di dalam matra Angkatan Laut Republik Indonesia sebagai divisi supporting para pasukan dimana pun mereka bertugas.

Kontribusi divisi farmasi LAFIAL Drs. Mochamad Kamal Jakarta Pusat positif kuat dalam rangka mendukung dan menyuplai bahan obat-obatan dan lainnya yang berhubungan dengan kesehatan para prajurit Angkatan Laut Republik Indonesia. Maka kesimpulannya dorongan kepemimpinan dan disiplin kerja para karyawan di divisi farmasi LAFIAL Drs. Mochamad Kamal Jakarta Pusat mempengaruhi cukup signifikan terhadap kinerja karyawannya.

Dukungan manajemen di LAFIAL Drs. Mochamad Kamal Jakarta Pusat atas kepemimpinan dan disiplin kerja harus diperhatikan atas perencanaan, organisasi dan supervisi pemimpin masa depan lembaga harus di kedepankan dengan reliabilitas yang tinggi dan hasil kerja dan kontribusi karyawan dapat menyumbangkan hasil yang valid sesuai dengan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. 2022. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Pertama. ed. Nanda Saputra. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Abdurrahman, ve at.all. 2022. “PKM Pelatihan Kepemimpinan Dasar untuk Membentuk Jiwa Kepemimpinan yang Responsif dan Inovatif pada Siswa Kelas Akhir di Sekolah Menengah Atas (SMA) Nurul Jadid Paiton Probolinggo”. GUYUB: Journal of Community Engagement Vol 3(No 3): 340–53.
- Agustini, Fauzia. 2019. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Pertama. ed. Annisa

- Ihdina. Medan: UISU Press.
- Arifah, Salma, ve at.all. 2016. “Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Organisasi Pelayanan Sosial (Studi Kasus Mengenai Pelatihan Karyawan di Aksi Cepat Tanggap Jakarta Selatan)”. *Içinde Nasional*, ed. Arie Surya Gustama. Jakarta: IPI Unpad, 395–99.
- Basu, Sohini. 2015. “A Debate of Work Protection Among Informal Wage Earning Women Workers in Bengal: The Experiences of Work Participation and Negotiation in MGNREGA”. *SAGE Journal of Workplace Rights Vol 2(No 3)*: 1–13.
- Benjamin Bukit. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi. Pertama*. ed. Benjamin Bukit. Yogya: Zahir Publishing.
- Fauziah, Ade. 2018. “Deskriptif Kuantitatif”. *Jurnal UINSU Vol 1 No 1*: 1–9.
- Ghozali. 2018. *Aplikasi analisis multivariate dengan program spss 19. Edisi 5*. Jakarta: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Iqbal Arraniri, dkk. 2021. *Manajemen SDM. Pertama*. ed. Agung Anggoro Seto. Cirebon: Insania Cirebon.
- Jayusman, ve dkk. 2020. “Studi Deskriptif Kuantitatif Tentang Aktivitas Belajar Mahasiswa Dengan Menggunakan Media Pembelajaran Edmodo Dalam Pembelajaran Sejarah”. *Jurnal Artefak Vol 7 No 1*: 13–30.
- M. Sheriff. 2024. “Lembaga Farmasi TNI Angkatan Laut”. *Linked in*: 2. <https://id.linkedin.com/company/lembaga-farmasi-tni-angkatan-laut>.
- McCool, Lisa M., ve at.all. 2014. “Individual Differences in Disgust Sensitivity Do Not Influence Moral Reasoning, but a Discipline-Specific Ethics Course Does”. *SAGE Journal of Workplace Rights Vol 6(No 2)*: 1–5.
- Melia Excelsa. 2022. “Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi dalam organisasi terhadap kinerja pegawai”. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Vol 10, No: 13*.
- Minarti, Lasmi. 2023. *Manajemen Pendidikan Karakter Jiwa Kepemimpinan Siswa. Pertama*, M. ed. Imam Satibi. Cirebon: PT Arr Rad Pratama.
- Ruskar, Dandung, ve at.all. 2021. “LAFIAL: Pandemi COVID-19 Sebagai Momentum Kemandirian Industri Farmasi Menuju Ketahanan Kesehatan Nasional”. *PENDIPA Journal of Science Education Vol 5(No 3)*.
- Sugiyono. 2016. *Metode penelitian pendidikan, pendekatan kuantitatif. intro*. ed. Sugiyono. Bandung: Penerbit Alfabeta Bandung 2016.
- . 2018. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan kombinasi (mixed methods)*. ed. Sugiono. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Tyas, Ari Anggarani Winadi Prasetyoning, ve at.all. 2020. “How Employee Competency and Self Efficacy Affect Employee Work Engagement in Human Resource Development Agency (BPSDM) Ministry of Law and Human Rights Republic of Indonesia”. *International Journal of Human Capital Management Vol 4(No 2)*: 125–40.
- Universitas Bakri. 2024. “Inilah Langkah dalam Melatih Kemampuan Kepemimpinan”. *Bakri Universitas*: 2. [https://bakrie.ac.id/articles/494-inilah-langkah-dalam-melatih-kemampuan-kepemimpinan.html#:~:text=Leadership atau kepemimpinan adalah sebuah,tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. \(20 OcaK 2024\)](https://bakrie.ac.id/articles/494-inilah-langkah-dalam-melatih-kemampuan-kepemimpinan.html#:~:text=Leadership atau kepemimpinan adalah sebuah,tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. (20 OcaK 2024)).
- Xie, Shaoliang. 2020. “English Research Article Titles: Cultural and Disciplinary Perspectives”. *SAGE Journal of Workplace Rights Vol 3(No 4)*: 1–12.