



Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Apotek Libra Surabaya

Venia Dwi Wardani^{1*}, Iswati Iswati², Siti Aisah³

^{1,3} Prodi S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBMT, Surabaya, Indonesia

*Korespondensi penulis: veniadwi07042002@gmail.com

Abstract: *In This research aims to determine the influence of leadership and work discipline on employee performance at Libra Pharmacy Surabaya. This research uses quantitative research methods. The sample used was all employees who worked at Libra Pharmacy Surabaya, totaling 32 employees. Data collection techniques used questionnaires. The research variables are the independent variable leadership performance and discipline, the dependent variable is employee performance. Mei-Juni 2024. Libra pharmacy employees. The results of this research are that leadership has a significant effect on the performance of Libra pharmacy employees. The conclusion obtained from the results of the regression equation analysis is that the regression coefficient value for leadership is -1.072 with a negative relationship direction, which means that if leadership is increased, employee performance will be lower and vice versa, if leadership is low then the level of employee performance will be higher. Apart from that, it has a calculated t value of $-3.481 < t \text{ table } 1.699$ and has a probability value of $0.002 < 0.05$, then H_0 is accepted. Work discipline has a significant effect on the performance of Libra pharmacy employees. The conclusion obtained is that from the results of the regression equation analysis, the regression coefficient value for work discipline is -0.907 with a negative relationship direction, which means that if work discipline is increased, employee performance will be lower and vice versa, if work discipline is low then the level of employee performance will be higher. high., apart from that it has a calculated t value of $-5.447 < t \text{ table } 1.699$ and has a probability value of $0.000 < 0.05$, then H_0 is accepted.*

Keywords: *Leadership, work discipline, and work performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Apotek Libra Surabaya. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan yang bekerja di Apotek Libra Surabaya yang berjumlah 32 karyawan teknik pengumpulan data menggunakan angket (Kuesioner). Variabel penelitian yaitu Variabel Independen kinerja kepemimpinan dan disiplin, variabel dependent yaitu kinerja karyawan, bulan Mei-Juni 2024. Apotek Libra Surabaya. Hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan apotek Libra. Kesimpulan diperoleh dari hasil analisis persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk kepemimpinan sebesar -1,072 dengan jenis arah hubungan negatif, yang artinya jika kepemimpinan ditingkatkan maka kinerja karyawan akan semakin rendah begitu juga sebaliknya, jika kepemimpinan rendah maka tingkat kinerja karyawan semakin tinggi. Selain itu memiliki nilai t hitung sebesar $-3,481 < t \text{ tabel } 1,699$ serta memiliki nilai probabilitas $0,002 < 0,05$, maka H_0 di terima. Kedisiplinan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan apotek libra. Kesimpulan yang diperoleh yaitu dari hasil analisis persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk disiplin kerja sebesar -0,907 dengan jenis arah hubungan negatif, yang artinya jika disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan semakin rendah begitu juga sebaliknya, jika disiplin kerja rendah maka tingkat kinerja karyawan semakin tinggi., selain itu memiliki nilai t hitung sebesar $-5,447 < t \text{ tabel } 1,699$ serta memiliki nilai probabilitas $0,000 < 0,05$, maka H_0 di terima.

Kata Kunci: Kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja kerja.

1. PENDAHULUAN

Dimasa Upaya kesehatan adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan secara terpadu, terintegrasi dan berkesinambungan untuk memelihara dan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat dalam bentuk pencegahan penyakit, peningkatan kesehatan, pengobatan penyakit, dan pemulihan kesehatan oleh pemerintah dan/atau masyarakat.

Perkembangan yang sangat cepat tersebut perlu diikuti dengan manajemen SDM (Sumber Daya Manusia) yang baik. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian Zusnita Muizu (2019) pengujian hipotesis untuk menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan memperlihatkan bahwa tinggi rendahnya kinerja karyawan di pengaruhi secara nyata dan positif oleh model kepemimpinan yang diterapkan. Besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan $(0,33 \times 0,33) = 10,89\%$. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya faktor eksternal perusahaan maupun faktor-faktor internal perusahaan.

Berdasarkan Hasil Pengolahan data menurut Juliana (2021) menggunakan SPSS 25. Penulis menarik kesimpulan bahwasanya terdapat pengaruh antara kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di UD. Sinar Jaya Dalam penelitian ini ditemukan bahwa Kedisiplinan memiliki hubungan korelasi yang sedang terhadap Kinerja Karyawan di UD. Sinar Jaya dengan besar = 0,669. Nilai koefisien determinasi juga menunjukkan bahwa persentase pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan di UD. Sinar Jaya adalah sebesar 44,8% dan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti di penelitian ini.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis bermaksud untuk mengadakan penelitian lebih dalam tentang masalah tersebut, dengan judul penelitian **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Apotek Libra Surabaya”**

2. METODE

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian secara kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang dapat diartikan sebagai metode penelitian yang dilandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi. Menggunakan Uji Validitas dan Uji Realibilitas, Uji F, Uji t, Analisis Regresi Linier Berganda. dPopulasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Apotek Libra Surabaya yang berjumlah 32 karyawan. Waktu penelitian dan pengambilan data dilakukan pada bulan Mei-Juni 2024. Variabel yang kepemimpinan, kedisiplin kerja dan kinerja kerja. Tempat dilakukan penelitian di Apotik Libra Surabaya

Data didapatkan dengan cara angket (kuesioner) dan wawancara. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kemudian cara pengumpulan data dapat dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner dalam bentuk *Google Form*. Oleh karena itu, metode pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah kuisisioner.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Usia responden

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Usia Pada Pekerja Apotek Libra

No	Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1.	<20 Tahun	7	21,9%
2.	21-30 Tahun	11	34,4%
3.	31- 40 Tahun	5	9,4%
4.	41 – 50 Tahun	3	9,4%
5.	<50 Tahun	6	18,8%
Jumlah		32	100%

Hasil Data Primer 2024

Hasil distribusi frekuensi responden pada tabel 1 berdasarkan umur pekerja apotek libra, menunjukkan bahwa dari total 32 responden, yang memiliki umur dengan kategori paling dominan adalah kategori dewasa awal (21-30 tahun) yaitu sebanyak 11 responden (34,4%). Terdapat 5 Responden berumur 31-40 tahun, 3 responden berumur 41-50 tahun, 6 responden berumur >50 tahun.

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin Pada Perkerja Aapotik Llibra

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki-laki	8	25%
2.	Prempuan	24	75%
Jumlah		32	100%

Hasil Data Primer 2024

Hasil distribusi frekuensi responden pada tabel 2 berdasarkan umur pekerja apotik libra, menunjukkan bahwa dari total 32 responden, yang memiliki 8 responden berjenis kelamin laki-laki (25%), sedangkan 24 responden berjenis kelamin perempuan (75%)

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Masa Kerja Pada Pekerja Apotek Libra

No	Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1.	<1 Tahun	10	31,3%
2.	1-5 Tahun	14	43,8%
3.	6- 10 Tahun	5	15,6%
4.	>10 Tahun	3	9,4%
Jumlah		32	100%

Hasil Data Primer 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dari 32 responden terdapat 10 responden (31,3%) memiliki masa kerja <1 tahun, 14 orang (43,8%), memiliki masa kerja 1-5 tahun, 5 orang (15,6%) memiliki masa kerja 6-10 tahun, dan 3 orang (9,4%) memiliki masa kerja >10 tahun.

Tabel 4 Persepsi Responden Terhadap Variabel Indikator Kepemimpinan (X1)

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
	Kerjasama dan hubungan yang baik					
1.	Saya mendapatkan dorongan dari pimpinan ataupun rekan kerja agar mencapai target yang telah ditentukan.	1	21	3	7	0
2.	Pimpinan saya mampu bersikap adil terhadap seluruh karyawannya.	5	22	3	2	0
	Kepemimpinan partisipasif					
3.	Pemimpin ditempat saya bekerja menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari bawahan untuk menyusun tugas kerja.	3	27	2	0	0
4.	Jika muncul permasalahan pemimpin ditempat saya bekerja bersedia membantu dan memberikan jalan keluar dan menjadikan suatu keputusan organisasi.	3	21	1	7	0
	Medelegasikan tugas dan waktu					
5.	Pemimpin ditempat saya bekerja mengkoordinasi kegiatan bekerja serta membuat jadwal tugas pekerjaan untuk satu tahun.	3	26	3	0	0
6.	Pimpinan di tempat saya bekerja mengkoordinasi jam istirahat.	5	23	2	2	0

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata responden menjawab setuju untuk indikator variabel Kepemimpinan. Diantara indikator-indikator kepemimpinan yang nilainya tertinggi di indikator kepemimpinan partisipasif dengan pernyataan “Pemimpin ditempat saya bekerja menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari bawahan untuk menyusun tugas kerja” artinya bahwa pimpinan menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari bawahan untuk menyusun tugas kerja.

Tabel 5 Persepsi Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X2)

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
	Ketaatan pada atasan					
7.	Adanya kesepakatan balas jasa dalam pekerjaan.	0	9	11	10	2
8.	Karyawan yang tidak menaati peraturan perusahaan dan melakukan kesalahan akan dikenakan sanksi.	0	10	11	9	2
	Tanggung jawab bekerja					
9.	Adanya peraturan dan pengawasan langsung dari pemimpin.	0	8	13	9	2
10.	Pimpinan secara langsung bertindak dalam pemberian sanksi sesuai dengan yang telah di tetapkan oleh apotek.	1	9	11	9	2
	Kesabaran bekerja					
11.	Saya merasa harmonis diantara karyawan yang lainnya.	0	8	13	9	2
12.	Bekerja dengan sukarela demi memajukan apotek dan diri sendiri	0	8	12	10	2

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata responden menjawab ragu-ragu untuk indikator variabel disiplin kerja. Diantara indikator-indikator disiplin kerja yang nilainya tertinggi di indikator tanggung jawab bekerja dan kesabaran bekerja dengan pernyataan “Adanya peraturan dan pengawasan langsung dari pemimpin” artinya bahwa peraturan dan pengawasan di Apotek Libra tidak terlalu ketat, dan “Saya merasa harmonis diantara karyawan yang lainnya” artinya bahwa karyawan Apotek Libra terkadang harmonis dan terkadang tidak harmonis dikarenakan kesalahan dalam pekerjaan masing-masing.

Tabel 6 persepsi Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
	Kualitas Kerja					
13.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	5	23	1	3	0
14.	Saya mampu dan mau bekerjasama dengan orang lain.	5	25	0	2	0
15.	Saya sering mendapatkan motivasi dari karyawan lain.	4	24	1	3	0
	Kuantitas Kerja					
16.	Kuantitas kerja yang saya miliki melebihi rata-rata karyawan lain.	5	25	0	2	0
17.	saya berusaha dalam bekerja lebih keras daripada yang seharusnya.	4	25	1	2	0
	Ketepatan Waktu					
18.	Saya mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.	5	24	1	2	0
19.	Saya mampu menyesuaikan diri dalam operasional perusahaan	4	25	1	2	0
20.	Saya mampu untuk bekerja secara efektif dan efisien	5	25	0	2	0
	Efektifitas Kerja					
21.	Fasilitas apotek membantu saya dalam melaksanakan tugas.	5	24	1	2	0
22.	Saya mampu melaksanakan tugas karena sudah berpengalaman.	5	18	4	2	3
23.	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab	5	25	0	2	0
	Komitmen Kerja					
24.	Saya selalu berusaha untuk menghasilkan kerja yang lebih baik daripada karyawan lain.	5	26	0	1	0
25.	Pelatihan meningkatkan kemampuan saya.	6	25	0	1	0
26.	Teknik kerja yang saya gunakan sudah sesuai dengan arahan dari pimpinan/atasan	6	20	4	2	0

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata responden menjawab setuju untuk indikator variabel Kinerja. Diantara indikator-indikator kinerja yang nilainya tertinggi di indikator komitmen kerja dengan pernyataan “Saya selalu berusaha untuk menghasilkan kerja yang lebih baik daripada karyawan lain” artinya bahwa karyawan di Apotek Libra selalu berusaha untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik antara satu karyawan dengan karyawan lainnya.

Uji Validitas Dan Uji Rehabilitas

Syarat Validitas pertanyaan harus memiliki: Nilai r hitung melebihi dari nilai r tabel ($r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$). Signifikasinya harus 0,000. Apabila kedua syarat tidak dipenuhi keduanya tidak bisa dinyatakan valid. Dari tabel menunjukkan bahwa pertanyaan semua variabel memiliki nilai r hitung $>$ nilai r tabel yaitu 0,2960 dan signifikasinya 0,000 . Berdasarkan hal tersebut menarik kesimpulan bahwa pertanyaan pada semua variabel dinyatakan valid dan sudah layak dijadikan pengukuran variabel penelitian.

Indikator angka reliabilitas yaitu satu/beberapa item yang tidak reliabel. Dari tabel menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan untuk semua variabel memiliki nilai alpha $>$ 0,80 & $>$ 0,90 sehingga dapat disimpulkan instrumen penelitian tersebut dinyatakan reliabel dan layak dijadikan variabel dalam penelitian ini.

Analisis Regresi linier berganda

$Y = 96,354 + -1,072X_1 + -0,907X_2$ Nilai konstanta sebesar 96,354, yang memiliki arti bahwa nilai konsisten dari variabel kepemimpinan adalah sebesar 96,354. 2. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar -1,072 dan juga signifikan pada $0,02 < 0,05$. koefisien regresi tersebut bernilai negatif, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah negatif. 3. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar -0.907. Tanda negative dari koefisien regresi menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji t

Tabel dalam penelitian ini adalah 1,699 Hipotesis Nihil (H_0) = Hipotesis yang menyatakan tidak ada hubungannya / pengaruh antar variabel (X) dengan variabel lainnya (Y). Hipotesis alternatif (H_A) = Hipotesis yang menyatakan adanya hubungannya / pengaruh antar variabel (X) dengan variabel lainnya (Y).

Uji F

Berdasarkan hasil uji F pada tabel terlihat $F_{hitung} = 20,535 > F_{tabel} = 3,340$ dengan tingkat signifikansi (0,000) yang berarti lebih kecil dari probabilitas yang ditetapkan (0,05). Hal ini berarti bahwa variabel Kepemimpinan dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Apotek Libra.

Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Nilai R sebesar 0,766 yang menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel dependen kinerja karyawan (Y) dengan kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) yaitu sebesar 76,6%. 2. R Square sebesar 0,586 berarti kinerja karyawan diprediksikan oleh kepemimpinan dan disiplin kerja sebesar 58,6% sedangkan sisanya 41,4% oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. 3. Nilai Adjusted R square atau koefisien determinasi adalah 0,558 berarti kepemimpinan dan disiplin kerja mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 55,8% sedangkan sisanya 44,2% variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. 4. Ada dua pilihan, memakai R Square atau memakai Adjusted R Square, apabila jumlah variabel lebih dari dua, maka digunakan Adjusted R Square. Sehingga nilai yang digunakan dalam koefisien determinasi adalah 55,8%. 5. Standar error of the estimate adalah sebesar 5,963 yang berarti bahwa tingkat kesalahan penaksiran dari model regresi linear berganda pada penelitian ini adalah sebesar 5,963.

Uji Asumsi Klasik

Menunjukkan bahwa semua nilai koefisien <30%, dimana kepemimpinan (X1) sebesar 15%, Pada disiplin kerja lebih besar dari 30% atau tidak berdistribusi normal kemungkinan hal ini disebabkan atas jawaban responden dimana mereka adalah karyawan atau bekerja ditempat tersebut.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil perhitungan nilai VIF dan Tolerance. Nilai VIF untuk ketiga variabel memenuhi syarat signifikasi dimana nilainya <10 sebesar 1,001 (Kepemimpinan), 1,001 (Disiplin Kerja) <10. Sedangkan nilai Tolerance juga memenuhi syarat signifikasi dimana nilainya >0,10 sebesar 0,999 (kepemimpinan), 0,999 (disiplin kerja) > 0,10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independent untuk persamaan regresi

Pembahasan

a. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan apotik libra

Berdasarkan hasil analisis persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk kepemimpinan sebesar -1,072, selain itu memiliki nilai t hitung sebesar -3,481 < t tabel 1,699 serta memiliki nilai probabilitas 0,002 < 0,05, maka H₀ di terima. Artinya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan apotik libra. Hal ini dapat dikatakan bahwa hasil dari pelaksanaan aktivitas manajerial kepemimpinan yang berjalan mempunyai dampak yang positif yang baik terhadap apotik. Sebab semakin baik pelaksanaan aktivitas manajerial kepemimpinan dilakukan, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja apotik dari waktu ke waktu.

b. Pengaruh Kedisiplinan terhadap kinerja karyawan apotik libra

Berdasarkan hasil analisis persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk disiplin kerja sebesar -0,907, selain itu memiliki nilai t hitung sebesar -5,447 < t tabel 1,699 serta memiliki nilai probabilitas 0,000 < 0,05, maka H₀ di terima. Artinya disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan apotik libra. Disiplin kerja dipengaruhi oleh semangat kinerja karyawan, tingkat kompensasi yang diberikan, serta kepuasan karyawan. Dimana karyawan dengan semangat kerja yang tinggi cenderung akan bekerja dengan baik, tepat waktu, dan tidak pernah membolos. Karyawan akan semangat untuk berangkat kerja sehingga disiplin kerjanya menjadi tinggi.

c. Pengaruh kepemimpinan dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan Apotek Libra

Berdasarkan hasil analisis persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk kepemimpinan sebesar -1,072, selain itu memiliki nilai t hitung sebesar $-3,481 < t$ tabel 1,699 serta memiliki nilai probabilitas $0,002 < 0,05$, maka H_0 di terima. Artinya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan apotik libra. Dan hasil Berdasarkan hasil analisis persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk disiplin kerja sebesar -0,907, selain itu memiliki nilai t hitung sebesar $-5,447 < t$ tabel 1,699 serta memiliki nilai probabilitas $0,000 < 0,05$, maka H_0 di terima. Artinya disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan apotik libra. Hal ini untuk mencapai tujuan kinerja karyawan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja sangat berpengaruh padan kinerja karyawan. Serta bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di apotik libra adalah gaya kepemimpinan demokratis serta kemimpinya mejadi teladan dalam sifat-sifat-manusia tertentu dan Disiplin kerja dipengaruhi oleh semangat kinerja karyawan, tingkat kompensasi yang diberikan, serta kepuasan karyawan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan yaitu

- a. Pada penelitian ini diperoleh hasil bahwa, kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan apotek Libra. Kesimpulan diperoleh dari hasil analisis persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk kepemimpinan sebesar -1,072 dengan jenis arah hubungan negatif, yang artinya jika kepemimpinan ditingkatkan maka kinerja karyawan akan semakin rendah begitu juga sebaliknya, jika kepemimpinan rendah maka tingkat kinerja karyawan semakin tinggi. Selain itu memiliki nilai t hitung sebesar $-3,481 < t$ tabel 1,699 serta memiliki nilai probabilitas $0,002 < 0,05$, maka H_0 di terima. Artinya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan apotik libra.
- b. pada penelitian yang dilakukan mendapatkan hasil, kedisiplinan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan apotek libra. Kesimpulan yang diperoleh yaitu dari hasil analisis persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk disiplin kerja sebesar -0,907 dengan jenis arah hubungan negatif, yang artinya jika disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan semakin rendah begitu juga sebaliknya, jika disiplin kerja rendah maka tingkat kinerja karyawan semakin tinggi., selain itu memiliki nilai t hitung sebesar $-5,447 < t$ tabel 1,699 serta memiliki nilai probabilitas $0,000 < 0,05$, maka H_0 di

terima. Artinya disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan apotik libra.

- c. Penelitian ini diperoleh hasil kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan apotek Libra. Kesimpulan diperoleh dari hasil analisis persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk kepemimpinan sebesar $-1,072$ dengan jenis arah hubungan negatif, yang artinya jika kepemimpinan ditingkatkan maka kinerja karyawan akan semakin rendah begitu juga sebaliknya, jika kepemimpinan rendah maka tingkat kinerja karyawan semakin tinggi. Selain itu memiliki nilai t hitung sebesar $-3,481 < t$ tabel $1,699$ serta memiliki nilai probabilitas $0,002 < 0,05$, maka H_0 di terima. Artinya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan apotik libra dan hasil kedisiplinan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan apotek libra.

Saran

- a. Bagi perusahaan

Dengan adanya hasil penelitian diketahui bahwa kepemimpinan, kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap karyawan. Artinya kepemimpinan yang ada di apotek libra benar-benar menjalankan apa semestinya yang dilakukan oleh seorang pemimpin, yaitu memberikan arahan yang baik kepada karyawan.

- b. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian sejenis, diharapkan bisa menambah variabel yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti komitmen kerja, etika kerja, motivasi kerja dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Agulstini, N. W., & Wirawati, N. G. P. (2019). Pengaruh rasio keuangan pada financial distress perusahaan ritel yang terdaftar di bursa efek Indonesia (BEI). *El-Jurnal Akuntansi*, 26(1), 251-280.
- Amalia, E., & Rudiansyah, M. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan Kota Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 94-102.
- Anggi, M. (2023). Pengaruh kompetensi dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai pada badan pengembangan sumber daya manusia provinsi Sumatera. *El-ISSN: 2829-4963*. <https://doi.org/10.59663/jelbidi.v2n2.234>
- Arianty, N. (2016). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Cabang Belawan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 4(2).

- Arifin, Samsul, Arif Rachman Putra, & Cahya Fajar Buldi Hartanto. (2019). Pengaruh kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 1(1), 22-29.
- Dharmaputra, R., Dzulkipli, A. N., & Pratama, K. I. (2014). *The cultural conflict of European integration: The past and future of enlargement*. Copyright 2014© by Institute of International Studies.
- Ghozali, M. (2018). Analisis sistem lembaga keuangan syariah dan lembaga keuangan konvensional. *IQTISHODUNA: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 14(1), 19-21.
- Kementerian Kesehatan RI. (2019). *Petunjuk teknis standar pelayanan kefarmasian di apotek*. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, Jakarta.
- Septianingsih, L. (2019). *Pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan upah terhadap kinerja karyawan BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung)*.
- Sugiyatno. (2019). *Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan administrasi (Studi kasus di PT Ketapang Subur Lestari, Field Karusen)*.
- Widarningrum, A., Budiwibowo, S., & Murwani, J. (2017). Pengaruh kompensasi upah dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. KAI (Persero) Daerah Operasi VII Madiun. *FIPA: Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi*, 5(1).