

Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Cipta Logistik

Yayan Yanuari^{1*}, Andi Muhammad Sadli², Romandhon³

^{1,2} STIE Mulia Pratama, Bekasi

³ Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sains Al-Qur'an Jawa Tengah di Wonosobo

Email: yayan@stiemp.ac.id*, ams@stiemp.ac.id, romandhon@unsiq.ac.id

Abstrak

Tujuan - Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Cipta Logistik

Metodologi - Metode kepustakaan, penelitian ini menggunakan kuesioner. Sampel terdiri atas 40 karyawan dengan teknik random sampling. Analisis menggunakan regresi linear berganda dan alat bantu SPSS v.26.

Hasil - Hasil penelitian menunjukkan bahwa, kontribusi kepemimpinan dan kedisiplinan dapat menjelaskan kinerja sebesar 57,3%, sementara itu 42,7 %, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti yang ditandai dengan koefisien determinasi sebesar 0,573. Lebih jauh, dengan uji ekonometrik, uji f (simultan) dan uji t (parsial) menunjukkan kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji t-hitung sebesar 5,533. Kedisiplinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan uji t-hitung sebesar 3,665. Sementara itu, secara simultan, kepemimpinan dan kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai uji F lebih kecil dari 0,005 menunjukkan variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

Implikasi - Sebagai informasi atau masukan bagi pemimpin untuk mengetahui dan mengembangkan kinerja karyawan. Serta dapat dijadikan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan kedepannya.

Kata Kunci: *kepemimpinan; kedisiplinan; kinerja; PT. Mega Cipta Logistik*

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting untuk mencapai keberhasilan dan visi perusahaan. Tantangan yang dihadapi oleh perusahaan pada saat ini dan masa depan adalah mempersiapkan sumber daya manusia (SDM) yang kompetitif, berkualitas, inovatif dan mempunyai kreatifitas tinggi. Untuk mencapai visi dan tujuan perusahaan, upaya yang harus dilakukan oleh perusahaan adalah dengan menerapkan tata kelola organisasi perusahaan seperti fungsi perencanaan, perorganisasian, pelaksanaan dan fungsi kontrol perusahaan. Dengan demikian, salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan dapat ditentukan dari kualitas SDM seperti kualitas kepemimpinan dan kedisiplinan yang pada gilirannya memengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

PT. Mega Cipta Logistik (MCL) sebagai perusahaan yang bergerak di bidang freight forwarding, memerlukan peningkatan kualitas kinerja karyawan yang baik. Namun demikian, dalam 5 tahun terakhir PT. MCL tidak menunjukkan peningkatan produktivitas

yang mempengaruhi laba perusahaan. Laba perusahaan tercatat menurun dari tahun 2016-2020 dibandingkan dengan periode sebelumnya (HRD, PT.MCL, 2022).

Dari hasil observasi awal, HRD PT. MCL menyampaikan lebih lanjut tentang kepemimpinan dan disiplin sebagai penyebab terjadinya penurunan kinerja karyawan. Permasalahan yang menyebabkan kinerja yang menurun meliputi dan tidak terbatas pada aspek kepemimpinan, pengawasan karyawan yang kurang efisien dan kurangnya komunikasi antar pemimpin dan karyawan.

Permasalahan yang demikian itu, menyebabkan karyawan menjadi tidak mematuhi dan menggunakan jam kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan. Ketidakpatuhan terhadap jam kerja, dapat dilihat dari penggunaan jam istirahat melebihi batas waktu yang ditentukan. Selain itu, beberapa karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan. Lebih lanjut, keadaan ini disebabkan oleh penggunaan jam kerja yang tidak efektif dan efisien yang mengakibatkan kesalahan dalam keterlambatan pengiriman barang, penulisan dokumen, dan pelayanan pelanggan secara umum.

Di sisi yang lain, ditemukan banyak karyawan yang berkomunikasi satu dengan yang lainnya pada jam kerja berlangsung. Dengan perilaku karyawan yang seperti itu, berdampak pada kinerja perusahaan yang menurun. Padahal tanggung jawab perusahaan jasa freight forwarding terletak pada kepuasan pelanggan yang ditandai dengan pengiriman barang secara tepat waktu dan barang dalam keadaan tetap baik.

Tinjauan Pustaka

Manajemen

Manajemen adalah proses perencanaan, organisasi, kepemimpinan serta pengawasan terhadap usaha organisasi dan juga penggunaan seluruh sumber-sumber organisasi yang lain untuk menggapai tujuan organisasi yang sudah diresmikan. Stoner (2012:11). Sementara itu, Luther Gulick (2012:11) memosisikan manajemen sebagai sesuatu bidang pengetahuan yang secara sistematis yang berusaha menguasai orang bekerja sama.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Mondy dan Noe (2018:6) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebagai pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi dan Malayu S.P Hasibuan (2018:6) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Hani Handoko (2018:6) mendeskripsikan manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan sumber daya manusia untuk menggapai tujuan-tujuan serta organisasi.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses memotivasi orang lain agar mau bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, Griffin dan Ebert (2018:1). Seiring dengan Huges,

Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega

74

Cipta Logistik

Yayan Yanuari ^{1*}, Andi Muhammad Sadli², Romandhon³

Email: yayan@stiemp.ac.id*

Ginnett, dan Curphy (2018:2) kepemimpinan adalah sebuah kejadian yang kompleks yang meliputi tiga elemen yaitu pemimpin, para pengikut, dan situasi. Ricky dan Ronald (2018:3) memperkuat definisi kepemimpinan sebagai proses untuk memotivasi orang lain untuk mau bekerja dalam rangka untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan.

Disiplin Kerja

Terry Mulyadi (2016:334) menjelaskan kedisiplinan sebagai alat penggerak untuk karyawan, agar setiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, serta harus diusahakan kedisiplinan dengan baik. Di sisi Hartatik (2016:334) mendefinisikan disiplin sebagai alat atau sarana bagi perusahaan untuk mempertahankan eksistensinya. Sejalan dengan Hartatik, Hasibuan (2016:336) menempatkan kedisiplinan sebagai suatu kesadaran seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang telah berlaku.

Kinerja

Dari segi etimologi, Wibowo (2014:3) menyatakan kinerja berasal dari kata performance yang berarti pekerjaan atau prestasi kerja. Lebih jauh, kinerja bukan hanya hasil pekerjaan ataupun prestasi kerja, namun juga mencakup bagaimana proses itu berlangsung. Oleh karena itu, Wirawan (2014:3) mengabreviasi kinerja adalah kinetika energi kerja yang dalam bahasa inggris adalah performance. Kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi ataupun indikator, sesuatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu.

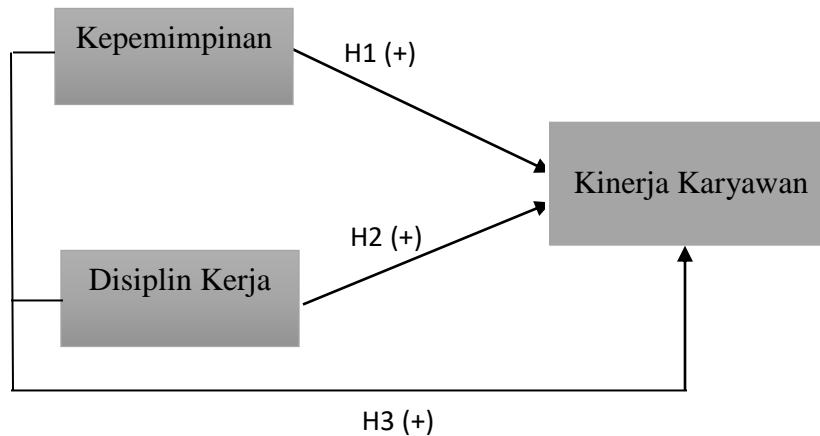
Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian Kadek Lusigita (2017) menemukan kepemimpinan memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Candra Aji Baskoro (2014) dengan judul pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Serba Usaha Prima Mandiri menunjukkan Kepemimpinan transformasi onal berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Penelitian yang lain dilakukan oleh Any Isvandiari (2018) dengan judul pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Central Capital Futures Cabang Malang menyajikan kepemimpinan berpengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian in ditunjukkan pada gambar 1.1.



Gambar 1.1. Kerangka Penelitian

Hipotesis Penelitian

H1: Diduga Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H2: Diduga Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H3: Diduga Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara bersamaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner untuk mendapatkan tanggapan dari responden yang menjadi sampel dalam penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini sebesar 55 orang karyawan. PT. Mega Cipta Logistik dengan sampel 40 karyawan menggunakan teknik pengambilan sampel rumus Slovin.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas X1 ditunjukkan pada tabel 1.

Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)			
No.	Q r Hitung	r Tabel	Keterangan
Q1	0,765	0,312	Valid
Q2	0,531	0,312	Valid
Q3	0,737	0,312	Valid
Q4	0,618	0,312	Valid
Q5	0,588	0,312	Valid

No.	Q r Hitung	r Tabel	Keterangan
Q6	0,765	0,312	Valid
Q7	0,771	0,312	Valid
Q8	0,733	0,312	Valid
Q9	0,719	0,312	Valid
Q10	0,559	0,312	Valid

Tabel 4.3.2
Hasil Dari Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

No.	Q r Hitung	r Tabel	Keterangan
Q11	0,549	0,312	Valid
Q12	0,782	0,312	Valid
Q13	0,723	0,312	Valid
Q14	0,729	0,312	Valid
Q15	0,782	0,312	Valid
Q16	0,495	0,312	Valid
Q17	0,728	0,312	Valid
Q18	0,759	0,312	Valid
Q19	0,666	0,312	Valid

Tabel 4.3.2
Hasil Dari Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

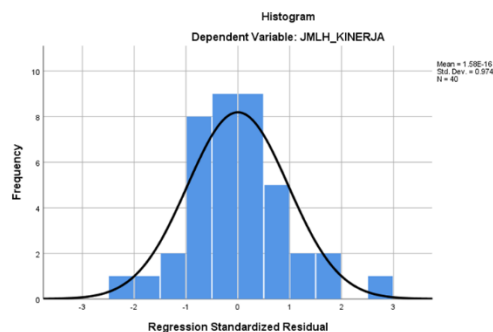
No.	Q r Hitung	r Tabel	Keterangan
Q21	0,479	0,312	Valid
Q22	0,799	0,312	Valid
Q23	0,782	0,312	Valid
Q24	0,570	0,312	Valid
Q25	0,582	0,312	Valid
Q26	0,453	0,312	Valid
Q27	0,648	0,312	Valid
Q28	0,712	0,312	Valid
Q29	0,591	0,312	Valid
Q30	0,597	0,312	Valid

Berdasarkan uji pada semua item pernyataan kuesioner, penelitian dinyatakan valid dengan hasil r hitung lebih besar dari r Tabel sebesar 0,312. Variabel yang memiliki koefisien alpha diatas 0,700 menunjukkan pengukuran masing-masing kuesioner adalah reliabel.

Uji Reabilitas

Uji Realibitas

No	Variabel	Cronbachs Alfa	r Tabel	Keterangan
1	Kepemimpinan (X1)	0,866	0,700	Reliabe
2	Disiplin Kerja (X2)	0,863	0,700	Reliabe
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,828	0,700	Reliabe



Sumber : Hasil SPSS 26

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.54779237
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.080
	Negative	-.085
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c, d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sementara itu, hasil uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov test bentuk lengkung kurva normal menunjukkan residual dan dinyatakan normal. Untuk memastikan apakah nilai probabilitas dalam penelitian ini > 0,05 dilakukan uji normalitas dengan uji

kolmogroov smirnov dengan nilai probabilitas = 0,200 > 0,0, maka asumsi normalitas terpenuhi.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.703	5.771		.815	.420		
	JMLH_KEPEMIMPINAN	.501	.091	.599	5.533	.000	.985	1.015
	JMLH_DISIPLIN	.401	.109	.397	3.665	.001	.985	1.015

a. Dependent Variable: JMLH_KINERJA

Uji Multikolinearitas didapatkan dari hasil perhitungan nilai VIF untuk variabel kepemimpinan sebesar 1,015 dan variabel disiplin kerja sebesar 1.015 menunjukkan tidak terdapat variabel bebas yang nilainya lebih dari 10 sehingga tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas regresi.

Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi dapat dilihat pada Tabel 4.3.3.4

Tabel 4.3.3.4
Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.757 ^a	.573	.550	2.616	2.479

a. Predictors: (Constant), JMLH_DISIPLIN, JMLH_KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: JMLH_KINERJA

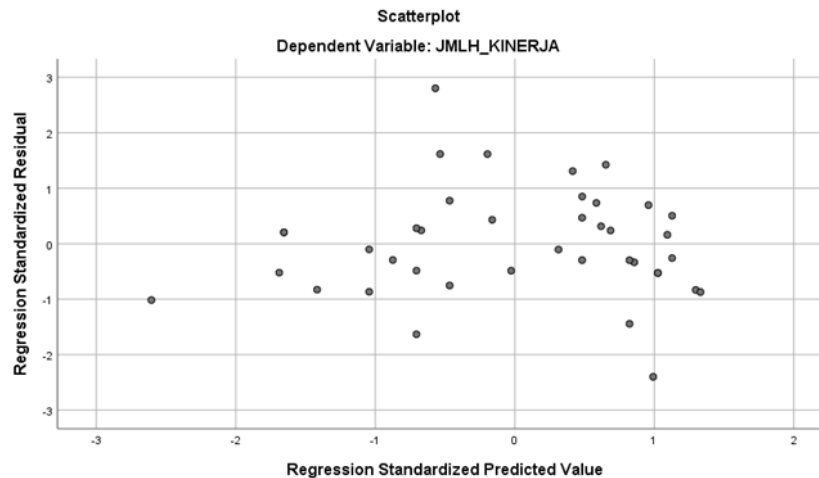
Sumber : Hasil SPSS 26

Uji autokorelasi ditunjukkan pada oleh nilai Durbin-watson sebesar : 2,479. Dalam tabel DW yaitu untuk (K=2) dan (n=40) besarnya DW tabel DL (batas bawah) = 1,391 dan DU (batas atas) = 1.601, dapat disimpulkan bahwa perhitungan DW tidak terjadi autokorelasi karena $DU < DW < (4-du)$ atau $1,601 < 2,479 < 2,499$.

Uji Heterokedasitas

Pengujian uji heterokedasitas dapat dilihat pada gambar 4.3.3.3

Gambar 4.3.3.3
Uji Heterokedasitas



Uji Heterokedasitas dapat dilihat dari scatterplot tersebar pada angka 0 dan pada sumbu Y serta tidak terdapat pola yang jelas. Hasil ini dapat disimpulkan model tidak terjadi heterokedasitas.

Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan hasil output SPSS pengaruh secara bersama-sama dua variabel independen (kepemimpinan dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) adalah $Y = 4,703 + 0,501 + 0,401$

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.703	5.771		.815	.420		
	JMLH_KEPEMIMPINAN	.501	.091	.599	5.533	.000	.985	1.015
	JMLH_DISIPLIN	.401	.109	.397	3.665	.001	.985	1.015

a. Dependent Variable: JMLH_KINERJA

1. Nilai konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 4,703. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan jika semua variabel independen yang meliputi kepemimpinan dan disiplin kerja bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja karyawan adalah 4,703

2. Nilai koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan (X1) memiliki nilai positif sebesar 0,501. Hal ini menunjukkan jika kepemimpinan mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,501 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.
3. Nilai koefisien regresi untuk disiplin kerja (X2) memiliki nilai positif sebesar 0,401. Hal ini menunjukkan jika disiplin kerja mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,401 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

Uji Goodness of Fit

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah kemampuan memprediksi dari dua variabel independen. (kepemimpinan dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.757 ^a	.573	.550	2.616	2.479

a. Predictors: (Constant), JMLH_DISIPLIN, JMLH_KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: JMLH_KINERJA

Nilai R square adalah sebesar 0,573 atau 57,3% yaitu variabel X1 dan X2 secara simultan (bersama-sama) berkontribusi terhadap variabel Y sebesar 57,3%, sedangkan sisanya (100% - 57,3% = 42,7 %) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji Statistik t

Uji Statistik t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.703	5.771		.815	.420		
	JMLH_KEPEMIMPINAN	.501	.091	.599	5.533	.000	.985	1.015
	JMLH_DISIPLIN	.401	.109	.397	3.665	.001	.985	1.015

a. Dependent Variable: JMLH_KINERJA

- a. Pengujian variabel Kepemimpinan (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) dengan taraf signifikan 5% atau 0,05, diperoleh nilai signifikan = 0,00 < 0,05, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan

(X2). Pada variabel X1 didapatkan thitung sebesar 5.533, maka dapat dilihat bahwa thitung > ttabel (5.533 > 2,026) sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak H1 diterima

- b. Pengujian variabel Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan (Y) dengan taraf signifikan 5% atau 0,05, diperoleh nilai signifikan = 0,01 < 0,05. Diketahui bahwa ada pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (X2). Pada variabel X2 didapatkan thitung sebesar 3.665 maka dapat dilihat bahwa thitung > ttabel (3.665 > 2,026) sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak H2 diterima.

Uji F

Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	339.941	2	169.971	24.842	.000 ^b
	Residual	253.159	37	6.842		
	Total	593.100	39			

a. Dependent Variable: JMLH_KINERJA

b. Predictors: (Constant), JMLH_DISIPLIN, JMLH_KEPEMIMPINAN

Nilai Fhitung sebesar 24,842 dapat dilihat dari nilai Fhitung > Ftabel (24,842 > 3,252). Dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H3 diterima. Hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh secara simultan (bersama-sama) variabel Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan.

Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini merupakan hasil analisis tentang berapa besar pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil analisis pada uji thitung sebesar 5,533 lebih dari nilai t tabel yaitu 2,026 dan signifikansi sebesar 0,000, maka Ho ditolak dan H1 diterima sehingga ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan dan disiplin kerja. Variabel kepemimpinan tersebut mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan.

Sementara itu, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil analisis uji thitung sebesar 3,665 yang lebih besar dari nilai t-tabel yaitu 2,026 dan signifikansi 0,007. Maka Ho ditolak dan H2 diterima yang berarti disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Di segi yang lain, kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Cipta Logistik. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi dibawah 0,005 sehingga variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Cipta Logistik. Dilihat dari hasil analisis pada uji thitung (X1) yaitu sebesar 5,533 kurang dari t-tabel 2,026 dan signifikan pada derajat 0,000. Oleh karena itu Ho diterima H1 diterima yang berarti ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Cipta Logistik. Dilihat dari hasil analisis pada uji-thitung(X2) yaitu sebesar 3,665 dan sig 0,001. Oleh karena itu Ho diterima dan H1 diterima yang berarti disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Secara bersama-sama (simultan) bahwa dari hasil pembahasan uji F kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Cipta Logistik. Hal ini dapat dibuktikan oleh nilai uji F dibawah 0,005. Hal tersebut membuktikan bahwa variabel independent secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

Saran

Saran dan rekomendasi kebijakan dalam penelitian ini adalah:

1. Pemimpin perlu meningkatkan kemampuan pengambilan keputusan dan bersikap bijaksana agar karyawan lebih patuh dalam menjalankan instruksi untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, pemimpin juga harus memperhatikan komunikasi interpersonal kepada karyawan di luar jam kerja.
3. Kedisiplinan mendorong kinerja perusahaan sehingga pemimpin perlu memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan disiplin kerja karyawan supaya karyawan sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan target perusahaan.
3. PT. Mega Cipta Logistik perlu meningkatkan kinerja karyawan dengan cara meningkatkan kapasitas sumber daya manusia.

Referensi

- Ghozali, Imam, 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan Malayu, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Lijan Poltak Sinambela, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- M.Ma'ruf Abdullah, 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.

-
- Novia, Syamsuriah, Reni, DLL, 2021. *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung
- Priyono, 2007. *Pengantar Manajemen*. Sidoarjo: Zifatama
- Sutarto Wijono, 2018. *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Sri Larasati, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Any, Isvandiari. 2018. *Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.central capital futures cabang malang*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Asia
- Candra, Aji Baskoro. 2014. *Pengaruh kepemimpinan transformasional, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan di koperasi serba usaha prima mandiri*. Universitas Negeri Semarang
- Kadek, Lusigita. 2017. *Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai negeri sipil pada dinas sosial dan tenaga kerja kabupaten bandung*. Universitas Warmadewa.