



# **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus Di Lion Parcel Cabang Wiyung Surabaya)

## **SKRIPSI**

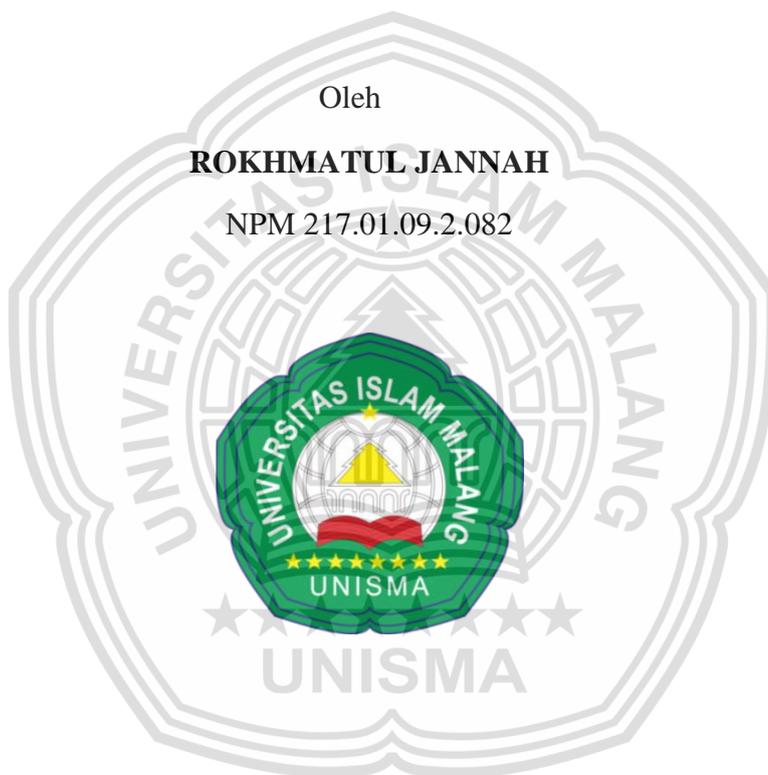
Diajukan untuk memenuhi persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Bisnis

Oleh

**ROKHMATUL JANNAH**

NPM 217.01.09.2.082



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG**

**FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS**

**MALANG**

**2021**

## RINGKASAN

Rokhmatul Jannah, 2021, **Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lion Parcel Cabang Wiyung Surabaya)**. Dosen Pembimbing I: Dr. Rini Rahayu Kurniati, M.Si, Dosen Pembimbing II: Daris Zunaida, S.AB., M.AB.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, survei, dokumentasi dan kuesioner. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *nonprobability sampling* dengan teknik sampling jenuh responden sebanyak 35 karyawan serta menggunakan SPSS 22.0 *for windows*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dibuktikan dengan taraf signifikansi  $0,198 > 0,05$  dan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,313 < 1,693$ ). Variabel pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dibuktikan dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4,411 > 1,693$ . Variabel yang lebih dominan adalah variabel pengawasan dengan perbandingan dengan taraf signifikansi  $X1 > X2$  ( $0,198 > 0,000$ ) dan  $t_{hitungX1} < t_{hitungX2}$  ( $1,313 < 4,41$ ). Artinya variabel X2 pengawasan lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dari pada variabel X1 disiplin kerja. Secara simultan variabel disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $21,830 > 3,29$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

**Kata kunci:** Disiplin Kerja, Pengawasan dan Kinerja Karyawan.

## SUMMARY

Rokhmatul Jannah, 2021, *The Influence of Work Discipline and Supervision on Employee Performance (Case Study in Lion Parcel Wiyung Branch, Surabaya)*. Supervisor I: Dr. Rini Rahayu Kurniati, M.Si, Supervisor II: Daris Zunaida, S.AB., M.AB.

*This study aims to determine the effect of work discipline and supervision on employee performance. This type of research is quantitative. Data collection techniques using observation, surveys, documentation and questionnaires. The sampling technique in this study used the side nonprobability method with the side technique of saturation of respondents as many as 35 employees and using SPSS 22.0 for windows. The data analysis technique used in this research is Multiple Linear Regression Analysis.*

*The results showed that the work discipline variable did not significantly influence employee performance partially as evidenced by the significance level  $0.198 > 0.05$  and  $t_{count} < t_{table}$  ( $1.313 < 1.693$ ). Supervision variable has a significant effect on employee performance partially as evidenced by the significance level of  $0.000 < 0.05$  and  $t_{count} > t_{table}$ , namely  $4.411 > 1.693$ . The more dominant variable is the supervisory variable with a comparison with the significance level  $X1 > X2$  ( $0.198 > 0.000$ ) and  $t_{count} X1 < t_{count} X2$  ( $1.313 < 4.41$ ) This means that the  $X2$  variable of supervision is more dominant in influencing employee performance than the  $X1$  variable of work discipline. Simultaneously the variables of work discipline and supervision have a significant effect on employee performance with  $F_{count} > F_{table}$ , namely  $21.830 > 3.29$  and a significance value of  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords:** *Work Discipline, Supervision and Employee Performance.*

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Masa sekarang ini sumber daya manusia yang berkualitas akan dicari kebanyakan perusahaan. Apalagi dalam masa pandemi yang sulit seperti ini, kebanyakan perusahaan banyak yang memulangkan pekerja. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang baik diperlukan untuk mengelola perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2017:3) MSDM merupakan mengelola pemanfaatan individu sebagai rangkaian strategi, proses, dan aktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan dengan cara mengelola kebutuhan organisasi perusahaan dan individu. Seperti halnya dengan kinerja karyawan yang dapat mempengaruhi berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan

Seiring dengan perkembangan zaman yang semakin modern pembelanjaan melalui elektronik semakin diminati masyarakat. Pertumbuhan *e-commerce* sangat cepat, rata-rata dalam lingkup masyarakat menggunakan aplikasi belanja *online*. Dengan memanfaatkan *smartphone* sebagai transaksi dalam berbisnis. Tidak hanya transaksi di aplikasi belanja *online*, transaksi di sosial media pun dapat terjadi. Seperti *instagram*, *whatsapp*, *facebook* dan lain-lain. Hal ini perdagangan jasa sangat dibutuhkan oleh perusahaan *e-commerce* untuk membantu pengiriman barang ke konsumen.

Tanpa adanya pengiriman dapat memperlambat kebutuhan masyarakat dan perusahaan jasa diperlukan. Adanya jasa pengiriman barang dapat membantu

dan mempercepat alur perekonomian. Lion Parcel Cabang Wiyung Surabaya yang banyak membantu para penjual *fashion* disekitar lokasi dalam hal pengiriman ke konsumen mereka. Tanpa perlu mengantar ke lokasi pengiriman, perusahaan ini dapat menjemput barang yang akan dikirim. Industri logistik ini bergantung pada layanan jasa pengiriman barang. Khususnya untuk pasar bisnis, maka sektor ini berpengaruh baik di negeri ini (PT. Kargo Online System, 2020)

Peneliti mengambil kasus di salah satu cabang Lion Parcel yang berlokasi di Jl. Raya Wiyung No. 25 Surabaya. Lion parcel pada umumnya didirikan tanggal 14 Februari 2013, sementara itu pada cabang Wiyung berdiri kurang lebih 4 tahun yang dimulai pada tahun 2015. Perusahaan ini memiliki maskapai penerbangan Lion Air yang merupakan maskapai penerbangan terbesar. PT. Lion Parcel bagian dari Lion Grup, menaungi maskapai yaitu Wings Air, Batik Air, Lion Bizjet, dan Malindo Air yang berbisnisi Malaysia. Lion Parcel merupakan perusahaan pengiriman dokumen dan paket yang menjangkau ke seluruh pelosok kota di Indonesia. Lion Parcel juga memberikan fitur *live tracking* yang dapat dicek dan menyediakan aplikasi Lion Parcel yang dapat diunduh di *smartphone*. Harga juga ekonomis dari pengiriman jasa yang lain. Penelitian ini fenomena yang terjadi adalah kurangnya disiplin kerja dan pengawasan.

Berdasarkan hasil survei pada perusahaan karyawan bekerja 6 hari dalam setiap minggu. Para karyawan selalu masuk kerja kecuali tanggal merah. Jam kerja dimulai jam 09:00 sampai jam 17:00. Dan hasil wawancara dengan HRD

Ibu Astrid diperoleh disiplin kerja pegawai di Lion Parcel Cabang Wiyung Surabaya antara lain 20% pegawai masih sering terlambat untuk kerja karena di kantor itu sistem absen pegawai masih manual. Dari segi pengawasan 30% pegawai masih sering tidak memakai seragam meskipun di kantor terdapat CCTV maka atasan tidak menegur. Meskipun terdapat kendala, pegawai disana dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat selesai. Pengawasan dalam perusahaan Lion Parcel dengan target pengiriman 60 paket perbulan dapat merealisasikan sekitar 95% dari target dan terkadang sesuai dengan target pengiriman. Pengawasan dalam hal ini dilakukan oleh Pak Eko selaku Direktur setiap minggu sekali. Penelitian ini berdasarkan pada indikator perusahaan yaitu PRIMA (Profesional, Rapi, Informatif, Menyenangkan, dan Amanah).

Disiplin kerja 20% pegawai masih sering terlambat karena di kantor sistem absen pegawai masih manual. Seperti keaktifan daftar hadir kerja dan berhasil atau tidaknya karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang sudah ditetapkan. Bahwa adanya disiplin kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik, sebaliknya apabila disiplin kerja kurang baik akan menghasilkan kinerja pegawai yang kurang baik pula (Farida dan Hartono, 2016:41). Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Berdasarkan penelitian Asep Hardiansyah, Soehardi, dan Zahara Tussoleha Rony (2019) berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank OCBC NISP Bagian *Record Management* dan

*Partnership Operation* (RMPO), menyatakan tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Bank OCBC NISP bagian RMPO, bahwa karyawan masih sering tidak mengikuti aturan waktu bekerja yang diberlakukan oleh perusahaan.

Pengawasan 30% pegawai masih sering tidak memakai seragam meskipun di kantor terdapat CCTV maka atasan tidak menegur. Pengawasan penting dalam suatu aktifitas perusahaan untuk mengetahui kegiatan dilakukan oleh karyawan salah dan benar. Segala pekerjaan jika melalui pengawasan, maka akan mencegah masalah yang hendak terjadi. Menurut Sedarmayanti (2017:197) Pengawasan merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan pekerjaan agar pekerjaan sesuai dengan hasil yang diinginkan. Penelitian ini dilakukan karena adanya perbedaan hasil antara penelitian yang dilakukan oleh Erlis Milta Rin Sandole, Olivia Syanne Nelwan, dan Indrie Debbie Palendeng pada tahun 2015 dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (PERSERO) Unit Pemasaran VII, Terminal BBM Belitung yang menyatakan bahwa pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan penelitian ini mempunyai perbedaan pada motivasi. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Harianto dan Asron Saputro (2020) dengan judul Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan bahwa pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, bahwa penelitian dilakukan untuk mempersempit jumlah absensi karyawan.

Kinerja karyawan yang dapat mempengaruhi berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan. Kinerja dapat dipengaruhi oleh seberapa disiplin karyawan dalam tata tertib perusahaan dan pengawasan pada saat jam kerja sedang berlangsung. Menurut Stoner (1986 dikutip oleh Priyono, 2014:185), mendefinisikan kinerja sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh individu, kelompok atau organisasi. Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan kinerja merupakan kegiatan yang dinilai dari apa yang sudah dikerjakan oleh perorangan atau kelompok. Kinerja yang baik dapat meningkatkan kemampuan perusahaan bersaing dengan perusahaan yang lainnya. Bertambahnya perusahaan, maka persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat. Oleh karena itu, perusahaan memberdayakan karyawan yang berpotensi untuk melakukan pencapaian kinerja yang optimal sesuai dengan rencana perusahaan.

Lion Parcel berkontribusi pada dunia bisnis ialah mengajak usaha mikro kecil dan menengah (UMKM), dengan kata lain yang mampu membuka lapangan kerja yang lebih luas. PT Pos Indonesia merupakan salah satu kerja sama Lion parcel untuk menjangkau pengantaran di wilayah terpencil serta dengan Kereta Api Logistik (Kalog) dalam pengembangan pengantaran transportasi darat ke seluruh desa atau kelurahan di Pulau Jawa. Lion Parcel juga bekerja sama dengan Bukalapak yang nantinya akan memutarakan perekonomian (Bisnis Indonesia, 2019). Lion Parcel berkomitmen menambah jumlah mitra POS. Pada tahun 2019 sudah 5000 mitra POS aktif yang tersebar di seluruh Indonesia. Serta konsisten meningkatkan peluang usaha bagi

seluruh masyarakat Indonesia (Harian Nasional, 2019). Hal ini akan terus mengembangkan kualitas, kuantitas kinerja karyawan, ketepatan waktu dan efektivitas dalam bekerja, serta kemandirian karyawan dalam pekerjaan. Apabila unsur di atas dilakukan maka akan meningkatkan sumber daya manusia dengan baik sesuai dengan aturan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka dalam penelitian ini penulis mengambil judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DI LION PARCEL CABANG WIYUNG SURABAYA)”**.

#### **B. Perumusan Masalah**

1. Adakah pengaruh signifikan disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan secara parsial?
2. Adakah pengaruh signifikan disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan secara simultan?
3. Apakah pengaruh signifikan variabel bebas terhadap kinerja karyawan secara dominan ?

#### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui adakah pengaruh signifikan disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan secara parsial ?
2. Untuk mengetahui adakah pengaruh signifikan disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan secara simultan?

3. Untuk mengetahui adakah pengaruh signifikan variabel bebas terhadap kinerja karyawan secara dominan ?

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi berbagai pihak yang berkepentingan :

1. Bagi penulis : Penelitian ini merupakan salah satu sarana bagi penulis untuk mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh semasa kuliah.
2. Bagi Perusahaan : Bagi Lion Parcel Cabang Wiyung, penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai pentingnya disiplin kerja dan pengawasan karyawan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Bagi Peneliti selanjutnya : Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan literatur untuk menambah wacana baru bagi dunia akademisi serta dapat digunakan sebagai perbandingan penelitian sebelumnya.

#### **E. Sistematika Pembahasan**

Untuk mempermudah penelitian ini maka penulis membagi ke dalam beberapa sub bab menjadi pokok pembahasan sebagai berikut:

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi ringkasan mengenai latar belakang masalah, yang menjelaskan landasan pemikiran secara garis besar berdasarkan teori maupun fakta yang sudah ada, dan dijadikan sebagai alasan penelitian ini.

Perumusan masalah yang berisi tentang permasalahan yang akan dijadikan pertanyaan. Tujuan penelitian merupakan hal yang menjadi acuan latar belakang masalah, rumusan masalah dan hipotesis yang diajukan. Manfaat penelitian berisi tentang manfaat pada pihak yang terkait serta sistematika pembahasan yang dilakukan.

## **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini penulis menyajikan penjelasan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang peneliti lakukan, penelitian tersebut telah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya, serta menguraikan kajian mengenai landasan teori sesuai dengan pembahasan yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi, kerangka berpikir, dan hipotesis.

## **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini peneliti menjelaskan mengenai rancangan variabel penelitian dan efisiensi operasional, hal ini akan digunakan dalam penelitian dan sekaligus melakukan pendefinisian secara operasional. Penentuan lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber

data, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, dan analisis data.

#### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini dijelaskan mengenai gambaran umum objek penelitian, gambaran umum responden dan penyajian data yang menyangkut sejarah perusahaan, struktur organisasi dan pembagian tugas pada perusahaan yang diteliti. Serta hasil dan pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan, memuat tentang analisis dan pembahasan masalah yang diteliti.

#### **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini adalah bagian akhir dari penulisan skripsi dan penulis akan menyajikan tentang kesimpulan dan saran hasil penelitian yang merupakan temuan pokok yang menjawab tujuan penelitian serta mengemukakan pula implementasi dari hasil pembahasan dan kesimpulan sebagai jawaban permasalahan penelitian dan bersesuaian dengan tujuan penelitian. Saran merupakan implementasi dan penemuan ataupun rekomendasi tentang studi lanjutan di masa yang akan datang.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (t) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel yaitu  $1,313 < 1,693$  dan nilai signifikansi  $0,198 > 0,05$ . Karyawan Lion Parcel telah bertanggung jawab atas pekerjaannya meskipun dari mereka ada yang pernah bolos dan datang tidak tepat pada waktunya pada jam kerja.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (t) menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan juga  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel yaitu  $4,411 > 1,693$ . Laki-laki dan perempuan membenarkan bahwa hasil kerja menjadi tolak ukur penilaian pimpinan terhadap pegawai.
3. Variabel X2 pengawasan lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dari pada variabel X1 disiplin kerja dengan perbandingan  $t$  hitung X1  $<$   $t$  hitung X2 yaitu  $1,313 < 4,411$  dengan nilai signifikansi  $0,198 > 0,000$ .
4. Berdasarkan uji simultan (F) variabel disiplin kerja dan pengawasan dengan F hitung  $>$  F tabel yaitu  $21,830 > 3,29$  dan nilai signifikan  $0,000 <$   $0,05$ .

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

### 1. Bagi Lion Parcel Cabang Wiyung Surabaya

Bagi Lion Parcel Cabang Wiyung Surabaya untuk upaya meningkatkan kinerja karyawan, diharapkan Lion Parcel Cabang Wiyung Surabaya terus mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja dan pengawasan dengan baik sehingga kinerja karyawan dapat meningkatkan pekerjaan sesuai dengan target perbulannya dan bagi pimpinan dapat mempertahankan pengawasan lebih baik lagi dengan menyusun perencanaan yang baik. Bagi karyawan diharapkan selalu masuk kerja, datang tepat waktu pada jam kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan, mempertahankan pekerjaan tanpa kesalahan, selalu memakai seragam, dan melakukan pekerjaan dengan standar perusahaan sesuai dengan indikator perusahaan yaitu PRIMA.

### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel, mengambil sampel yang berbeda ataupun dengan menggunakan alat pengujian yang berbeda. Selain itu juga diharapkan dapat menggali lebih banyak informasi terkait dengan tempat studi kasus yang diteliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, A. R. R., Widyaningrum, M. E., & Noviasari, I. (2019). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Usaha Era Mandiri di Surabaya. *Universitas Bhayangkara Surabaya*. 2019.
- Enny W, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*[Internet], Ponorogo, Umpo Press. Diunduh dari: Repository Muhammadiyah University Of Ponorogo<[eprints.umpo.ac.id/3660/](http://eprints.umpo.ac.id/3660/) [Diunduh 20 September 2020]
- Handoko, H. 2012. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hardiansyah, A, Soehardi, dan Rony, Z. T. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank OCBC NISP Bagian Record Management dan Partnership Operation. *Universitas Bhayangkara Jakarta Raya*. 2019.
- Hariato., & Saputra, A. (2020). Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Centric Powerindo Di Kota Batam. *Jurnal EMBA*. 8 (1) Februari. 672.
- Haryanto, R. (2014). *Buku Ajar Dasar Manajemen & Bisnis* [Internet], Banjarmasin, Politeknik Negeri Banjarmasin. Diunduh dari: Anzdoc<<https://adoc.pub/queue/buku-ajar-dasar-manajemen-bisnis.html> [Diunduh 13 November 2020]
- Herawati, N. L. M., Suputra, I. D. G. D., & Budiasih, I. G. A. N. (2016). Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin dan Kompetensi Pegawai Pada Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Tabanan. *E-Journal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5 (7). 1953.
- Herujito, Y. M. (2004). *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Grasindo, Anggota Ikapi.
- Iskandar. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Akademi Kebidanan Internasional Pekanbaru. *Jurnal Akuntansi dan Ekonomika*, 8 (2) Desember. 224.
- Nurlaila. (2016). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Wasile Kabupaten Halmahera Timur. *Jurnal Manajemen Strategi*.1 (1) April. 2016.

- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*. 9 (2) Agustus. 145.
- Priyono. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*[Internet], Pekanbaru, Zifatama Publisher, Anggota Ikapi. Diunduh dari: ResearchGate<[https://www.researchgate.net/publication/299588945\\_MANAJEMEN\\_SUMBER\\_DAYA\\_MANUSIA/link/57012b1f08ae1408e15ea3b5/download](https://www.researchgate.net/publication/299588945_MANAJEMEN_SUMBER_DAYA_MANUSIA/link/57012b1f08ae1408e15ea3b5/download) [diunduh 20 September 2020]
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*. Malang: UB Press.
- Rompas, G. A. C., Tewal, B., & Dotulong, L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA*, 6 (4) September. 1978.
- Sanusi, A. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Satedjo, A. A. D& Kempa, S. (2017) berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Technical Cabang Jayapura. *AGORA* 5 (3). 2017.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiawati, H. dkk (2015) *Isu Perbedaan Jenis Kelamin Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*[Internet] Bogor, Institut Pertanian Bogor. Diunduh dari:Academia.edu<[https://www.academia.edu/21487356/ISU\\_PERBEDAAN\\_JENIS\\_KELAMIN\\_DALAM\\_MANAJEMEN\\_SUMBER\\_DAYA\\_MANUSIA](https://www.academia.edu/21487356/ISU_PERBEDAAN_JENIS_KELAMIN_DALAM_MANAJEMEN_SUMBER_DAYA_MANUSIA) [Diunduh 28 Februari 2021]
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sondole, E. M. R., Nelwan, O. S., & Palandeng, I. D. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII, Terminal BBM Bitung. *Jurnal EMBA*. 3 (3) September. 650.
- Sopiah. & Mangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Suharsaputra. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. Bandung: Refika Aditama.

Suliyanto, 2009. *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET.

Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eco dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*. 8 (4) Desember. 1.

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Sumber Internet :

Bisnis Indonesia. (2019, Oktober 05). *Lion Parcel Siap Dukung Pengiriman UMKM ke Pelosok Negeri*. Retrieved Desember 02, 2020, from [Bisnis.com:](https://www.google.com/amp/s/bisnis.com/amp/read/20191005/98/1155756/lion-parcel-siap-dukung-pengiriman-umkm-ke-pelosok-negeri)  
<https://www.google.com/amp/s/bisnis.com/amp/read/20191005/98/1155756/lion-parcel-siap-dukung-pengiriman-umkm-ke-pelosok-negeri>

Harian Nasional. (2019, November 25). *Lion Parcel Dongkrak Peluang Usaha*. Retrieved Desember 02, 2020, from [harnas.com:](http://m.harnas.co/2019/11/24/lion-parcel-dongkrak-peluang-usaha)  
<http://m.harnas.co/2019/11/24/lion-parcel-dongkrak-peluang-usaha>

Lion Parcel. *Tentang Lion Parcel*. Retrieved November 02, 2020, from [Lionparcel.com:](http://lionparcel.com/about) <http://lionparcel.com/about>

PT. Kargo Online System. (2020, Agustus 07). *Dampak Pasar Bisnis Usaha Berbagai Sektor di Indonesia Dengan Jasa Pengiriman Barang Logistik*. Retrieved November 02, 2020, from [kargo.tech:](https://kargo.tech/blog/dampak-pasar-bisnis-usaha-berbagai-sektor-di-indonesia-dengan-jasa-pengiriman-barang-logistik/)  
<https://kargo.tech/blog/dampak-pasar-bisnis-usaha-berbagai-sektor-di-indonesia-dengan-jasa-pengiriman-barang-logistik/>