



ANALISIS DISIPLIN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PT MIDI UTAMA INDONESIA TBK DI JAKARTA PUSAT

ANALYSIS OF WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IMPROVEMENT AT PT MIDI UTAMA INDONESIA TBK IN CENTRAL JAKARTA

Siti Komariyah¹, I Nyoman Marayasa²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : Sitiikomariyah@gmail.com^{1*}, dosen00569@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 29-06-2025

Revised : 01-07-2025

Accepted : 03-07-2025

Published : 05-07-2025

Abstract

This study aims to analyze how work discipline contributes to improving employee performance at PT Midi Utama Indonesia Tbk, specifically at the Midi Bendungan Jago 2 store in Central Jakarta. This research uses a qualitative approach with data collection techniques including interviews, observation, and documentation involving nine employees from various positions. The objectives of this study are: 1) To describe the form and implementation of work discipline in enhancing employee performance at PT Midi Bendungan Jago 2; and 2) To determine whether there is a significant relationship between work discipline and employee performance improvement, in terms of both productivity and quality of service. The results obtained from interviews with research subjects indicate that work discipline is still suboptimal, which negatively impacts employee performance. Additional findings include a low awareness of the importance of discipline and a lack of recognition for high-performing employees

Keywords: *Work discipline, employee performance, qualitative approach*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana disiplin kerja berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Midi Utama Indonesia Tbk, khususnya di Toko Midi Bendungan Jago 2, Jakarta Pusat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi terhadap sembilan karyawan dari berbagai posisi. Tujuan penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Mendeskripsikan bagaimana bentuk dan penerapan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Midi Bendungan Jago 2 Jakarta Pusat. 2) Mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara kedisiplinan kerja dengan peningkatan kinerja karyawan, baik dari segi produktivitas maupun kualitas layanan. Hasil dari penelitian ini didapat dari wawancara peneliti kepada para objek menunjukkan disiplin kerja yang kurang optimal sehingga berdampak terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berikutnya yang didapat antara lain: rendahnya kesadaran terhadap pentingnya kedisiplinan dan kurangnya penghargaan bagi karyawan yang berprestasi sangat baik

Kata kunci: *Disiplin kerja, kinerja karyawan, pendekatan kualitatif*

PENDAHULUAN

Disiplin merupakan suatu proses negatif, yaitu suatu yang memaksa tingkah laku karyawannya yang bermasalah. Sikap seperti ini dapat menimbulkan perasaan ragu-ragu pada



semua orang yang terlibat. Proses disiplin ini dapat digunakan sebagai sebuah kesempatan untuk membalik sebuah situasi yang bermasalah menjadi suatu yang menguntungkan semua pihak dan untuk mengubah perilaku serta bukan untuk menghukum karyawan yang bermasalah. Kenyataannya sebagian karyawan perilakunya sesuai dengan harapan organisasi, dan sebagian lain yang perilakunya cukup diterima, namun ada pula beberapa karyawan yang sering menimbulkan masalah walaupun tidak semuanya.

Pendapat-pendapat diatas mengisyaratkan bahwa baik disiplin kerja maupun kinerja dalam memberi pelayanan terhadap pelanggan menunjukkan gejala menurun atau rendah. Hal ini terjadi pada PT Midi Utama Indonesia Tbk di Toko Midi Bendungan Jago 2 Jakarta Pusat dengan berbagai indikasi kurang disiplin karyawan dalam menyelesaikan tugas, dapat dilihat tabel 1.1, sebagai berikut:

Tabel 1.1
Indikator Disiplin Kerja Karyawan Midi Bendungan Jago 2

No.	Masalah Pokok	Aturan	Hasil Observasi
1.	Disiplin Kerja.	1. Jam Pelayanan a. <i>Shift</i> Pagi: 05.00-13.00 b. <i>Shift</i> Siang: 13.00-22.00 2. <i>Grooming</i> a. <i>Full make up</i> . b. Memakai ikat pinggang c. Yang berhijab diikat leher supaya rapih. d. Yang tidak berhijab dikuncir <i>ponytail</i> jika panjang, kalau pendek harus rapih seleher potongannya. e. Laki-laki tidak boleh berponi panjang sekali rambutnya. f. Kaos kaki semata kaki warna hitam, serta sepatu hitam, putih tidak boleh warna lain.	1. Kehadiran Karyawan Datang Tidak Tepat Waktu Terhadap Ketentuan Jam Kerja. 2. Masih banyaknya karyawan yang tidak menaati <i>grooming</i> nya.
2.	Kurangnya (insentif toko) / <i>reward</i> .	Dalam seminggu harus <i>achieve</i> penjualan target RPM (Rekomendasi Produk Mingguan) misal Frisian flag susu 960 ml harus 70/minggu berarti 10 penjualan dalam sehari.	Dalam analisis saya sebagai karyawan disana juga menurut saya jika <i>achieve</i> juga tidak ada benefitnya dari perusahaan/toko karena target nya harus juara 1-3 dari seluruh Jakarta, sedangkan cabang Jakarta saja ada banyak sekali lebih dari 50 cabang.
3.	Kurangnya Komunikasi	Dalam Visi nya Adanya <i>Over Handle</i> atau Kerja Sama Tim	Kenyataannya masih banyak yang tidak kerja sama tim dan saling menyalahkan atau dikarenakan tidak <i>over handle</i> dahulu, akibatnya saling menyalahkan dan kerjanya berantakan, entah itu label harga belum dipasang atau terkadang barang rawan hilang pun ada saja hilangnya karena masih banyak yang tidak <i>over handle</i> .

Sumber : PT Midi Bendungan Jago 2 Jakarta Pusat

Berdasarkan yang peneliti temui di lapangan ada beberapa masalah seperti: kedisiplinan pada jam kerja, kurangnya *reward*, dan kurangnya komunikasi. Adapun indikator kedua pada kehadiran karyawan, dapat dilihat pada tabel 1.2, berikut:



Tabel 1.2
Daftar Absensi Karyawan
PT Midi Bendungan Jago 2, 1 Tahun (2023 & 2024)

No.	Divisi	Tahun	Jumlah Hari Kerja	C	A	S	Persentase	Kategori
1.	COS I	2023	317	7	0	4	96,5%	SB
		2024		12	0	9	93,3%	SB
2.	COS II	2023	317	16	0	14	80,1%	SB
		2024		17	1	20	93,1%	SB
3.	ACOS	2023	317	18	0	10	91,1%	SB
		2024		12	0	6	94,3%	SB
4.	MD	2023	317	14	3	7	92,4%	SB
		2024		14	4	14	89,9%	SB
5.	MD FF I	2023	317	0	0	2	99,4%	SB
		2024		6	0	2	90,9%	SB
6.	MD FF II	2023	317	11	1	7	94%	SB
		2024		12	4	14	77,3%	SB
7.	Crew I	2023	317	24	40	17	74,4%	B
		2024		24	36	19	75%	B
8.	Crew II	2023	317	11	4	7	93%	SB
		2024		12	0	23	88,9%	SB
9.	Crew III	2023	317	11	0	17	76,1%	SB
		2024		10	0	9	83,8%	SB
10.	Crew FF I	2023	317	9	0	4	85,5%	SB
		2024		11	0	8	90,6%	SB
11.	Crew FF II	2023	317	16	6	12	89,2%	SB
		2024		9	0	10	94%	SB
12.	Kasir I	2023	317	17	4	14	88,9%	SB
		2024		17	1	20	88%	SB
13.	Kasir II	2023	317	24	4	57	73,1%	B
		2024		24	0	56	74,7%	B
14.	Kasir III	2023	317	14	0	2	94,9%	SB
		204		7	0	1	97,4%	SB
15.	Kasir IV	2023	317	14	2	3	94%	SB
		2024		14	0	4	94,3%	SB

Sumber : PT Midi Bendungan Jago 2 Jakarta Pusat

Dari tabel 1.2 diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadiran setiap divisi dinilai sangat baik. Meskipun demikian, ada kebutuhan untuk perbaikan di divisi dan. Alasan rendahnya tingkat kehadiran di kedua divisi ini dibandingkan dengan divisi lainnya adalah jumlah personil yang tidak hadir



Tabel 1.3
Indikator Kinerja Karyawan Toko Midi Bendungan Jago 2

No.	Masalah Pokok	Observasi
1.	Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> - Memberikan Pelayanan Kepada Pelanggan Masih Dikatakan Kurang Maksimal - Sikap Pelayanannya Masih Dikatakan Kurang Ramah. - Kurang Responsif Terhadap Keluhan-keluhan Pelanggan.
2.	Perekrutan Karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> - Masih banyaknya karyawan yang tidak sesuai kualifikasi saat sudah berada dilapangan. - Kualifikasi tidak harus berpengalaman kerja dahulu tetapi kurang efektif jika <i>training</i> nya dilakukan secara <i>online</i>.
3.	Perjanjian Kerja.	<ul style="list-style-type: none"> - Penilaian kerja karyawan sangat <i>transparent</i>, menurut saya harus ada saat <i>breafing all</i> karyawan dikasih tau semua, supaya meningkatkan semangat kerja karyawan dalam beberapa <i>point</i> yang buruk nya dimereka dan supaya juga bisa cepat berkarir ke <i>merchandiser/asisten</i> kepala toko serta bisa menepati perjanjian kerja yang ada sesuai <i>sop</i> perusahaan juga.
4.	Kebijakan SDM.	<ul style="list-style-type: none"> - Sudah dikatakan baik akan tetapi atasan di toko kurang tegas saja kebanyakan, jadi masi ada beberapa karyawan yang kurang menaati peraturan yang ada.

Tabel 1.4
Data Kinerja Karyawan PT. Midi Bendungan Jago 2 di Jakarta Pusat

Unsur Yang Dinilai	Kondisi Ideal	Kondisi Real		
		2022	2023	2024
Kedisiplinan Kerja	100 %	60 %	65 %	65 %
Reward Kerja	100 %	65 %	65 %	65 %
Komunikasi	100 %	70 %	70 %	80 %
Perekrutan Karyawan	100 %	70 %	70 %	70 %
Realita Perjanjian Kerja	100%	65 %	65 %	60 %
Kebijakan SDM	100 %	70 %	70 %	70 %
Jumlah rata-rata		66 %	67 %	68 %
Kategori		Baik	Baik	Baik

Sumber PT. Midi Bendungan Jago 2 Jakarta Pusat

Berdasarkan yang peneliti temui di lapangan ada bebeapa masalah seperti: kedisiplinan pada jam kerja, kurangnya *reward*, kurangnya komunikasi, menjanjikan hal yang tidak sesuai, kebijakan SDM yang kurang memadai

KAJIAN PUSTAKA

1. Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo (2020:86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan



perusahaan. Menurut Handoko (2020), “disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar–standar organisasional. Dari pendapat ini standar peraturan perusahaan akan ternilai dengan tingkat disiplin pegawai, apakah pegawai sudah menjalankan *standard* dan prosedur yang berlaku atau tidak, serta ke efektifan standar perusahaan dalam menindak lanjuti hasil temuan

2. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang harus dikelola oleh organisasi dengan baik agar mendukung pencapaian kinerja organisasi. Kinerja seorang karyawan merupakan pencapaian individu atau kelompok secara kuantitatif atau kualitatif dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Berbagai program harus dirancang oleh organisasi dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. Dalam kajian *human capital*, kinerja karyawan akan memberikan dampak pada pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi (Lubis, 2023).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif, menurut (Rosyada, 2020) yaitu penelitian yang paling sedikit dukungan teorinya sebagai sebuah pendekatan dalam penelitian, dan juga paling sedikit dibebani untuk mampu merumuskan teori-teori baru tentang kehidupan sosial

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian diatas merupakan proses pengumpulan data dari *informant* dan *key informant* yang telah dilakukan peneliti sesuai dengan prosedur penelitian. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif tentang analisis penerapan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Midi Bendungan Jago 2 Jakarta Pusat.

Pada pembahasan pertama berdasarkan hasil wawancara dengan informan, disiplin kerja dipahami sebagai sikap patuh terhadap peraturan perusahaan, seperti datang tepat waktu, mengikuti *SOP*, menjaga penampilan sesuai grooming, dan menyelesaikan tugas dengan tanggung jawab. Disiplin juga dipahami sebagai bentuk kesadaran pribadi untuk bersikap profesional tanpa perlu terus diawasi atasan. Karyawan yang mampu menjalankan hal ini cenderung menunjukkan kestabilan dalam aktivitas kerjanya sehari-hari

Pada pembahasan kedua beberapa *informant* mengungkapkan bahwa sikap disiplin bisa menurun ketika karyawan merasa tidak dihargai meskipun sudah berusaha bekerja dengan baik. Hal ini diperkuat oleh kurangnya *reward*, ketidaktegasan atasan, dan adanya rekan kerja yang tidak menjalankan aturan namun tidak diberi sanksi. Lingkungan kerja yang kurang mendukung dan ketidakjelasan komunikasi antar *shift* juga kerap menimbulkan rasa tidak adil dan menurunkan semangat menjalankan aturan.

Pada pembahasan ketiga dari wawancara yang dilakukan, tampak bahwa karyawan yang memiliki sikap disiplin menunjukkan kemampuan kerja yang lebih terarah, lebih cepat menyelesaikan tugas, dan lebih jarang melakukan kesalahan. Meski tidak dinyatakan secara langsung bahwa disiplin "meningkatkan" kinerja, sebagian besar *informant* menyampaikan bahwa dengan menjaga kedisiplinan, mereka merasa lebih fokus, tidak bingung menjalankan *SOP*, dan lebih dihargai oleh atasan serta pelanggan

Pada pembahasan keempat ketika menghadapi situasi rekan kerja yang tidak disiplin, beberapa *informant* memilih bersikap profesional dan fokus pada pekerjaan masing-masing. Ada juga yang memilih menyampaikan peringatan secara halus atau melaporkan kepada atasan jika dampaknya cukup besar terhadap pekerjaan tim. Pendekatan yang digunakan cenderung berdasarkan pengalaman dan hubungan antar pribadi di tempat kerja Pada pembahasan keempat ketika menghadapi situasi rekan kerja yang tidak



disiplin, beberapa *informant* memilih bersikap profesional dan fokus pada pekerjaan masing-masing. Ada juga yang memilih menyampaikan peringatan secara halus atau melaporkan kepada atasan jika dampaknya cukup besar terhadap pekerjaan tim. Pendekatan yang digunakan cenderung berdasarkan pengalaman dan hubungan antar pribadi di tempat kerja

Pada pembahasan kelima *informant* menyebutkan bahwa atasan yang tegas namun adil sangat membantu membentuk disiplin kerja. Keteladanan, *briefing* rutin, serta evaluasi berkala dinilai sangat efektif dalam membentuk kesadaran kolektif. Rekan kerja yang saling mengingatkan juga menjadi faktor penting dalam menjaga suasana kerja yang tertib. Namun, kedekatan personal yang terlalu erat terkadang membuat teguran sulit disampaikan secara terbuka

Pada pembahasan keenam dalam keseharian, *informant* merasakan bahwa menjaga kedisiplinan membuat pekerjaan menjadi lebih tertata dan mudah diselesaikan. Mereka juga merasa lebih percaya diri saat menghadapi pelanggan karena tahu bahwa semua prosedur dijalankan dengan benar. Walau bukan satu-satunya faktor yang memengaruhi hasil kerja, disiplin dinilai sebagai fondasi penting dalam menciptakan alur kerja yang stabil dan mengurangi konflik dalam tim.

KESIMPULAN

1. Disiplin kerja di PT Midi Bendungan Jago 2 masih belum maksimal, terlihat dari ketidaktepatan waktu kehadiran, ketidakpatuhan terhadap SOP (seperti grooming dan jam kerja), serta kurangnya kesadaran karyawan terhadap pentingnya disiplin. Meskipun beberapa divisi memiliki tingkat kehadiran yang sangat baik, terdapat masalah dalam konsistensi penerapan disiplin secara menyeluruh
2. Kinerja karyawan secara umum dikategorikan “baik”, namun belum mencapai kondisi ideal. Beberapa kendala yang mempengaruhi seperti kurangnya komunikasi antar tim, reward yang tidak jelas, serta adanya ketidaksesuaian dalam perekrutan menyebabkan kualitas pelayanan kepada pelanggan belum optimal

DAFTAR PUSTAKA

- Analisis, P. O. (2021). *Arip Rahman Sudrajat*. Bandung: Mila Cakra.
- Anggito, A., & Setiawan, J. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif*. Sukabumi: Jejak Publisher.
- Anwar, M. (2022). *Pengantar Dasar Ilmu Manajemen*. Rawamangun: Prenadamedia Grup.
- Aprianto, I., Muntholib, & Risnita. (2021). *Analisis Citra Perguruan Tinggi Keagamaan Islam*. Klaten: Lakeisha.
- Aprianto, I., Muntholib, & Risnita. (2021). *Manajemen Public Relations Analisis Citra Perguruan Tinggi Keagamaan Islam*. Klaten: Lakeisha.
- Astuti, S. W., Aprilyani, R., Widarnandana, I. G., & dkk. (2023). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Padang: Global Eksekutif Teknologi.
- Bachtiar. (2021). *Mendesain Penelitian Hukum*. Yogyakarta: Deepublish.
- Badrianto, Y., Pratiwi, R., Suharyat, Y., & dkk. (2021). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Bukit, B. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Conference, E. (2022). *Sinas Tampan 2022 Universitas Efarina*. Pematang Siantar : Universitas Efarina.
- Daengs, A. (2022). *Membangun Kinerja Karyawan Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Unitomo Press.
- Evanirosa, & dkk. (2022). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Fauzi, A., & A, R. H. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.



- Hamid, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hasan, M. (2022). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Cijerah: Media Sains Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Herdiawanto, H., & Hamdayana, J. (2021). *Dasar Dasar Penelitian Sosial* . Jakarta: Kencana.
- Irmayani, N. W. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Jitu, T. T. (2015). *Bidikan Jitu Lulus US/M*. Tangerang: Edu Penguin.
- Jufrizen. (2021). *Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating*. Medan: Umsu Press.
- Junaidin, & dkk. (2020). *Tradisi Pamali Manggodo Masyarakat Adat Sambori Dalam Prespektif Fenomenologi*. Malang: Media Nusa Creative.
- Laturuva, E., Naim, M. F., Djaniar, U., & dkk. (2022). *Pengantar Manajemen Dan Bisnis*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Lubis, A. S. (2023). *Monografi Kompetensi Sumber Daya Manusia 5.0 Berbasis Spiritualitas Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Medan: Umsu Press.
- Mamik. (2015). *Metodologi Kualitatif*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Maryati, K., & Suryawati, J. (2014). *Sosiologi*. Jakarta: Esis.
- Milyane, T. M., Umiyati, H., Putri, D., & dkk. (2022). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Bandung: Widina Bhakti Persada .
- Mulia, R. A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Norawati, S., & Fahraini. (2022). *Determinan Komitmen Dan Kinerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Daerah (BUMD)*. Indramayu: Adanu Abimata.
- Nurfitriani. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Makasar: Cendekia .
- Nurfitriani. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan* . Makassar: Cendikia Publisher.
- Prasetyo, A. (2021). *Pengantar Manajemen Islami*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Purba, S., Triono, Fauzan, R., & dkk. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Padang: Global Eksekutif Teknologi
- Putro, W. A., Lamatenggo, Y. N., & Widiyaningsih, W. R. (2023). *Ragam Penelitian Olahraga*. Yogyakarta: Deepublish.
- Riinawati. (2019). *Pengantar Teori Manajemen Komunikasi Dan Organisasi*. Banjarmasin.
- Riinawati, D. (2019). *Pengantar Teori Manajemen Komunikasi Dan Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Rosyada, D. (2020). *Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu Pendidikan* . Jakarta : Kencana.
- Sari, A. (2023). *Kompensasi Sumber Daya Manusia 5.0 Berbasis Spiritual Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Meda: Umsu Press.
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Dasar Metodologi Penelitian* . Sleman: Literasi Media Publishing .
- Sugianingrat, I. A., Yasa, N. N., & Sintaasih, D. K. (2021). *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Enggament Dan Organization Citizenship Behavior*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Utami, B. H., & Jatiningrum, C. (2022). *Peran Motivasi Sebagai Pemoderasi Pada Korelasi Kinerja Karyawan*. Indramayu: Adanu Abimata.
- Wanto, A. H. (2023). *Stategi Pemerintahan Kota Malang Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Berbasis Konsep Smart City*. *Universitas Brawijaya*, 42.
- Wijaya, H. (2018). *Analisis Data Kualitatif Ilmu Pendidikan Teologi*. Makassar : Sekolah Tinggi Theologia Jaffray



- I Nyoman Marayasa (2022). *Peran Lingkungan dan Budaya Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja*. Jurnal Konseling dan Pendidikan, Vol 10, No, 3 ISSN:2337-6740
- Dede Andi (2020). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Boga Produce di Tangerang*. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, Vol. 3, No. 2, ISSN:2622-3740
- Abdul Rahman Safiih, Ade Faisal (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Badan Pengelola Keuangan Haji Jakarta Selatan*. Jurnal Ilmiah Publika, Vol. 11, No. 1, ISSN:2337- 4446
- Citra Ayu Anisa (2021). *Tingkat Manajemen dan Manajer Beserta Fungsi-Fungsi Manajemen*. Jurnal Staima, Vol. 2, No. 7, ISSN:2715-0399
- Ririn Yuzarni, Sri Nova Deltu, Aldo Anugrah (2022). *Kajian Literatur: Peran Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Bisnis Jasa Makanan*. *Journal of Food and Culinary*, Vol. 5, No. 1, ISSN:2621-8437