

LAPORAN AKTIVITAS MAGANG PADA DIVISI *HUMAN CAPITAL*

***MANAGEMENT* HOTEL TARA YOGYAKARTA**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana (S1)

pada Program Studi Manajemen.

RINGKASAN LAPORAN MAGANG



Disusun oleh :

Naufal Adam Sasatyo

2120 31392

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

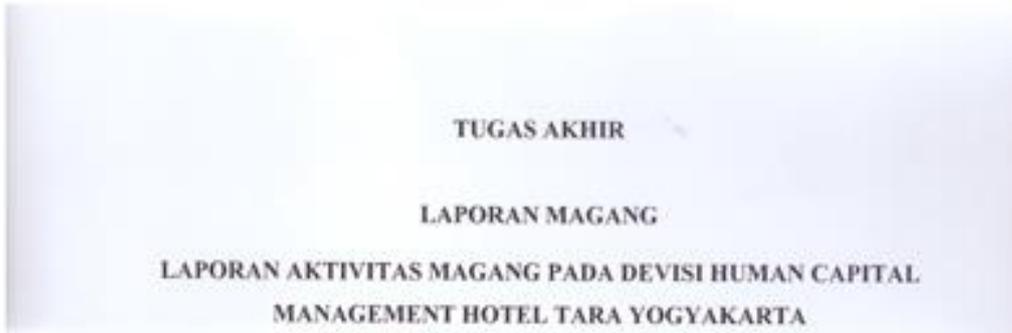
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI

YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA

YOGYAKARTA

TAHUN AJARAN 2024

HALAMAN PENGESAHAN



Dipersiapkan dan disusun oleh:

NAUFAL ADAM SASATYO

Nomor Induk Mahasiswa: 212031392

telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada hari Senin tanggal 1 Juli 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar

Sarjana Manajemen (S.M.)



Susunan Tim Penguji:

Pembimbing

Olivia Barcelona Nasution, SE., M.Sc.

Penguji

Miswanto, Dr., M.Si.

Yogyakarta, 1 Juli 2024
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta
Ketua



Witnu Prajogo, Dr., M.B.A.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ABSTRAK

Kegiatan magang dilaksanakan untuk pengimplementasian teori yang diterima saat belajar di perkuliahan dengan realitas di dunia kerja. Praktik kerja lapangan ini dilaksanakan di Hotel Tara Yogyakarta pada Departemen *Human Capital Management* selama tiga bulan. Divisi *Human Capital Management* memiliki peran utama untuk mengelola dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia untuk bisa meningkatkan kinerjanya. Penulis diberikan kesempatan untuk ikut membantu dalam mengelola dan mengembangkan karyawan di Hotel Tara, melakukan *input data base* karyawan training, *casual*, dan staf, menjalin komunikasi dengan karyawan yang berada di Hotel Tara, merekap presensi karyawan, dan dilibatkan dalam *meeting* oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Yogyakarta.

Kata kunci : *Human Capital Management*, Magang, Hotel Tara,

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ABSTRACT

Internship activities are carried out to implement the theory received while studying in lectures with the reality in the world of work. This field work practice was carried out at Hotel Tara Yogyakarta in the Human Capital Management Department for three months. The Human Capital Management Division has the main role to manage and develop the ability of human resources to improve their performance. The author was given the opportunity to assist in managing and developing employees at Hotel Tara, inputting data base of training, casual, and staff employees, establishing communication with employees at Hotel Tara, recapitulating employee attendance, and being involved in meetings by the Yogyakarta Manpower and Transmigration Office.

Keywords: Human Capital Management, Internship, Hotel Tara,

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Indonesia telah memasuki revolusi industri 5.0 atau yang lebih dikenal era *society* 5.0. Menurut Kementerian Keuangan Republik Indonesia revolusi industri 5.0 mengacu pada perkembangan teknologi yang terus meningkatkan otomatisasi dan digitalisasi dalam industri dan sektor produksi. Konsep ini berfokus pada penggabungan antara teknologi dan manusia, contohnya seperti munculnya *Artificial Intelligence* (AI), *Internet of Things* (IoT), dan teknologi robot dengan keahlian manusia. Hal tersebut semakin memprihatinkan, apabila kemunculan pembaruan teknologi tidak disikapi dengan bijak oleh manusia.

Berdasarkan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) jumlah angkatan kerja pada Agustus 2023 sebanyak 147,71 juta orang atau naik sebesar 3,99 juta orang dibandingkan dengan Agustus 2022 (BPS, 2023). Persaingan kerja semakin ketat, jumlah angkatan kerja terus meningkat dan kini mahasiswa tidak lagi bersaing dengan manusia melainkan juga bersaing dengan teknologi AI yang terus dikembangkan. Oleh sebab itu, mahasiswa dituntut untuk tidak hanya sekadar memiliki kualifikasi akademik yang baik, tetapi juga keterampilan *softskill* dan *hardskill* serta pengalaman praktis di dunia kerja.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Profil Perusahaan

Hotel Tara Yogyakarta merupakan salah satu hotel bintang empat berskala internasional. Berlokasi strategis di tengah kota Yogyakarta, tepatnya di Jalan Raya Magelang No. 129 Yogyakarta (55242). Nuansa yang khas, dimana terdapat penggabungan pesona tradisional Indonesia dan sentuhan India dengan gaya perhotelan modern. Hotel ini mempertahankan tradisi budaya sebagai identitasnya, tidak hanya dalam desain tetapi juga dalam pelayanannya. Pelayanan yang ramah dengan setulus hati merupakan poin penting yang ditekankan oleh sang pemilik untuk diaplikasikan para karyawan dalam menerima tamu.

Hotel yang berdiri sejak tahun 2016 ini terdiri atas tujuh lantai dengan total kamar sebanyak 102. Fasilitas yang disediakan oleh Hotel Tara pun beragam, mulai dari persediaan *welcome drink* gratis bagi para tamu, koran harian, *wifi* di seluruh area, telepon seluler di setiap ruang kamar, TV dengan *channel* Internasional, brankas, jasa laundry, *gym* dan *pool area*, *meeting room*, teh dan kopi di setiap kamar, hingga jasa pengantaran gratis ke Malioboro Yogyakarta. Tipe ruang kamar yang disediakan oleh hotel juga beragam mulai dari *deluxe room* dengan pilihan *twin bed* atau *double*, *executive room* dengan luas 43 m, *executive suite* dengan luas 52 m, hingga kelas *vishaka royal suite* sebagai kelas paling unggulnya.

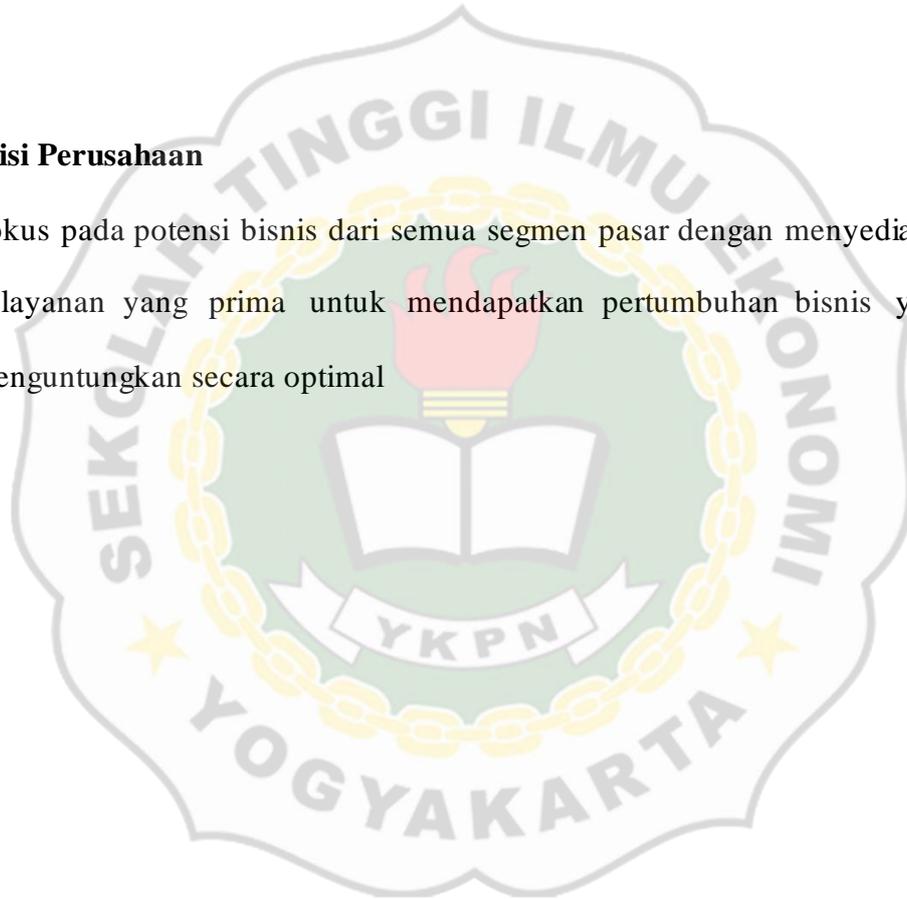
PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Visi Perusahaan

Menjadikan Tara Hotel yang unik dengan sentuhan nuansa India, perusahaan yang bermartabat, berbudaya, kredibel, berintegritas, pelayanan yang profesional dan bersahabat serta berdaya saing unggul

Misi Perusahaan

Fokus pada potensi bisnis dari semua segmen pasar dengan menyediakan pelayanan yang prima untuk mendapatkan pertumbuhan bisnis yang menguntungkan secara optimal



PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Struktur Perusahaan

Berikut urutan jabatan di Hotel Tara Yogyakarta:

1. *General Manager*,
2. *Human Capital Management (HCM)*,
3. *Chief Accounting (CA)*,
4. *Chief Engineering*,
5. *Sales Marketing Manager (SMM)*,
6. *Front Office Manager (FOM)*,
7. *Executive Housekeeping (EHK)*,
8. *Executive Chef*
9. *Restoran and Beverages (RnB)*,
10. *Secretary*,
11. *Security*,

Aktivitas Magang

Kegiatan magang di Hotel Tara Yogyakarta berlangsung selama tiga bulan sejak Selasa, 30 Januari 2024 hingga 30 April 2024. Penulis diberi kesempatan untuk berdinamika bersama divisi *Human Capital* (HC) yang dipandu langsung oleh mentor magang bernama Pak Danang. Kegiatan magang berjalan baik dengan bukti berupa beberapa *output*, antara lain: (1) penulis mampu mengembangkan keterampilan *softskill* dan *hardskill*, (2)

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

penulis telah dapat memahami pengetahuan mengenai industri perhotelan, terlebih mengenai tugas, fungsi, dan praktik di divisi *Human Capital*, (3) penulis mampu menerapkan ilmu yang didapat selama perkuliahan di STIE YKPN Yogyakarta, karena pengalaman yang diberikan di divisi *Human Capital* selaras dengan teori manajemen sumber daya manusia (MSDM) di mana teori tersebut merupakan konsentrasi dari penulis.

Selama tiga bulan, divisi *Human Capital* Hotel Tara Yogyakarta telah memberi banyak manfaat bagi penulis. Berikut adalah rincian kegiatan magang:

1. Melakukan *Input Data* Karyawan

Sebagai orang yang diberikan tanggung jawab di divisi *Human Capital* di ranah karyawan, penulis mendapat tugas langsung untuk melakukan *monitoring* dengan pihak *internal* perusahaan. Penulis mendapatkan tugas utama, antara lain melakukan *input* data karyawan secara rutin, melakukan rekapitulasi presensi karyawan, menentukan agenda atau (*scheduling*) karyawan selama satu bulan kedepan, serta memperbaharui data-data karyawan. Foto di atas merupakan dokumentasi proses *input* data karyawan, dimana penulis mengumpulkan dan memproses data-data karyawan baru dan *trainee*, seperti informasi pribadi, riwayat kerja, dan detail kontak dari yang awalnya formulir berbentuk kertas ke arsip file perusahaan (*softfile*). Setelah melakukan *input* data, juga dilakukan pembaharuan data karyawan, guna pemeliharaan data yang akurat dan mutakhir.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

2. Monitoring Karyawan

Monitoring karyawan telah dilakukan secara rutin dengan tujuan untuk menciptakan kepatuhan para karyawan, meningkatkan efisiensi operasional, memudahkan pengambilan keputusan, memantau kesejahteraan dan kepuasan karyawan, serta guna membantu perencanaan tenaga kerja jangka panjang. Kegiatan *monitoring* yang dilakukan, antara lain (1) Membantu *security* dalam bertugas, keterbatasan *security* di Hotel Tara selama bulan puasa kemarin menyebabkan penulis harus terjun langsung untuk membantu *security* dalam mengkoordinasi kendaraan bermotor yang terparkir di hotel, (2) Memantau CCTV, guna memastikan keamanan tamu dan karyawan Hotel Tara, serta (3) Melakukan *filing* berkas perusahaan, *filing* berkas perusahaan merupakan salah satu bentuk aktivitas merapikan dan melakukan pengecekan ulang berkas-berkas milik perusahaan, dalam hal ini penulis bertugas untuk melakukan pengecekan setiap berkas yang diserahkan oleh divisi lain untuk divisi HC dan atau GM yang kemudian berkas tersebut akan diserahkan kepada kepala divisi HC (Bapak Danang) untuk disetujui.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

3. Kegiatan Lain di Luar Divisi *Human Capital*

Selama melaksanakan magang di Hotel Tara Yogyakarta, penulis telah terlibat aktif dalam beberapa kegiatan diluar divisi *Human Capital*, antara lain: mengikuti sosialisasi mengenai penyelenggaraan dan pemasangan reklame perusahaan yang diadakan oleh pemerintah Yogyakarta, mengikuti syawalan dan *staff gathering* Hotel Tara, hingga ikut terlibat dalam kerja bakti perusahaan. Melalui berbagai kegiatan tersebut, penulis dapat mengembangkan relasi dengan lebih mengenal karyawan lain.

Landasan Teori

Pengertian MSDM

Manajemen sumber daya manusia menurut Mondy dan Martocchio (2016) dalam Suryani (2021) merupakan suatu proses pencapaian tujuan organisasi melalui penggunaan manusia atau individu yang ada di dalamnya, sehingga perlu adanya pengelolaan individu agar memiliki kompetensi yang mendukung pekerjaannya. Manusia merupakan faktor strategis dalam organisasi. Bahkan keberhasilan organisasi dapat ditinjau dari sejauh mana keahlian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia juga diartikan sebagai pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan organisasi (Harsono, dkk 2019).

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Harsono, dkk (2019), meliputi:

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia, merupakan proses awal bagi sebuah organisasi untuk menentukan atau memperkirakan kebutuhan SDM-nya.
2. Rekrutmen, merupakan fungsi pencarian dan penarikan individu atau sekelompok karyawan yang berpotensi untuk mengisi lowongan pekerjaan. Metode perekrutan meliputi; *advertensi*, *employee referral*, *walk-ins*, melalui agen tenaga kerja, *campus recruiting*.
3. Seleksi, merupakan proses untuk mendapatkan karyawan dengan memilih calon karyawan yang sudah mendaftar, hingga menentukan calon karyawan yang akan lolos seleksi. Tahapan dalam seleksi juga beragam, antara lain; pengisian formulir, wawancara pendahuluan, tes formal, wawancara lanjutan, *background checking*, pemeriksaan kesehatan, hingga keputusan akhir oleh manajer.
4. Orientasi dan Sosialisasi, adalah pemberian informasi yang membantu karyawan baru beradaptasi dengan perusahaan dan pekerjaannya.
5. Pelatihan dan Pengembangan, bertujuan untuk memberikan pendidikan mengenai perilaku, keterampilan, dan pengetahuan yang dibutuhkan oleh karyawan. Perbedaannya adalah jika pelatihan bersifat jangka pendek (maksimal satu tahun), sedangkan pengembangan jangka panjang.
6. Penilaian kinerja ditujukan untuk mengukur kinerja karyawan dengan membandingkan kinerja karyawan saat ini dengan standar yang

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ditentukan sebelumnya. Fungsi ini juga tidak terlepas dengan evaluasi kerja.

7. Kompensasi. Kompensasi biasanya berupa *extrinsic rewards* (imbalan yang dikontrol dan diberikan langsung oleh organisasi kepada karyawannya dan sifatnya berwujud ril).

Disiplin Kerja

Dikutip dari KBBI Kemendikbud, disiplin berarti; tata tertib (di sekolah, kemiliteran, dan sebagainya) dan ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan atau tata tertib. Sedangkan disiplin kerja menurut Jufrizen dkk., (2021) disiplin kerja merupakan kemampuan dan sikap mengendalikan diri agar taat pada suatu peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan guna mencapai tujuan. Disiplin kerja juga diartikan sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan organisasi yang berlaku dan telah disepakati, baik itu tertulis maupun tidak, dan apabila dilanggar karyawan akan menerima sanksi yang berlaku (Hidayat, 2021).

Motivasi

Selain sikap disiplin, motivasi kerja juga berpengaruh erat pada kinerja karyawan. Kemampuan seseorang dalam bekerja ditentukan oleh berbagai faktor, salah satunya motivasi. Motivasi karyawan dalam bekerja bersifat fluktuatif, tidak menentu dan dapat berubah. Semakin individu sering diberi dorongan, apresiasi, dan diberi pengakuan hingga perhatian secara positif,

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

maka motivasi bekerjanya akan semakin meningkat (Abdullah, 2014). Hasil dari keinginan tiap individu serta pengaruh dari luar yang mengukur perilaku seseorang merupakan pengertian motivasi.

Evaluasi Kinerja

Organisasi atau perusahaan dapat memilih salah satu dari berbagai model di atas dalam menjalankan evaluasi kinerja karyawannya. Setelah perusahaan selesai melakukan evaluasi kinerja, pihak perusahaan pun wajib memberikan transparansi hasil atau *feedback* kepada karyawannya, agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal dan karyawan dapat mengembangkan keterampilannya. Sejalan dengan itu, menurut Cahyani (2023) manajemen evaluasi kinerja penting dilakukan dan sangat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya dalam sebuah perusahaan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Analisis Permasalahan

Kurangnya Jumlah Karyawan yang Hadir dalam Evaluasi Kerja (BEOTQ)

BEOTQ merupakan singkatan dari *Best Employee Of The Quarter* yang dilaksanakan tiga bulan sekali dan bertujuan untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Mekanisme BEOTQ di Hotel Tara terdiri atas beberapa tahap, antara lain (1) diadakan seleksi berbentuk tes tertulis dan wawancara pada masing-masing departemen, yang *outputnya* adalah lima orang dengan kinerja terbaik di *quarter* tersebut, (2) setiap departemen atau divisi mengirimkan lima perwakilan, (3) Divisi *Human Capital* menentukan satu perwakilan terbaik pada masing-masing divisi yang berhak mendapat gelar *Best Employee Of The Quarter*.

Keterlambatan Karyawan

Salah satu tugas penulis selama magang adalah melakukan rekapitulasi presensi karyawan untuk mengecek kedisiplinan karyawan. Namun, penulis menjumpai beberapa karyawan tidak patuh pada aturan yang berlaku, batas kehadiran karyawan seharusnya pukul 08.00 WIB atau sesuai shiftnya, tetapi terdapat beberapa karyawan yang terus terlambat selama 5 hingga 60 menit. Hal itu terus berulang, walaupun divisi HC sudah menerapkan mekanisme perizinan dan keterlambatan karyawan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Penyimpanan Arsip Dokumen yang Kurang Efektif dan Rapi

Pada minggu pertama magang, penulis menjumpai rak arsip dokumen perusahaan kurang tertata rapi, bahkan beberapa dokumen tidak berada di tempat yang benar. Hal itu menyebabkan penulis kesulitan dalam mencari dokumen, dan akhirnya penulis harus menata ulang atau melakukan fileing berkas tersebut. Setelah diobservasi, mungkin penyebabnya adalah keterbatasan karyawan pada divisi HC.

Pembahasan

Adapun solusi terkait permasalahan di atas sebagai berikut:

Kurangnya Jumlah Karyawan yang Hadir dalam Evaluasi Kerja (BEOTQ)

Penulis mengindikasikan adanya kejenuhan pada karyawan dalam menghadiri kegiatan rutin BETQ. Dikutip dari Abdullah (2014), penerapan evaluasi kinerja harus memperhatikan beberapa aspek, mulai dari penetapan standar penilaian, kesepakatan penggunaan model evaluasi kinerja, hingga pada prosedur pelaksanaan dan pasca evaluasi kinerja. Perusahaan wajib menerapkan berbagai tahapan tersebut, agar evaluasi kinerja karyawan berjalan maksimal. Dalam mengatasi kejenuhan karyawan, perusahaan dapat mengubah atau memvariasikan model evaluasi kinerja yang sesuai dengan budaya perusahaan. Perusahaan juga wajib memasukkan penilaian diri dalam komponen evaluasi kinerja karyawan, agar kedepannya karyawan dapat

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

mengembangkan dirinya berdasarkan evaluasi dan kekurangannya tersebut. Tahapan pasca evaluasi kinerja dalam bentuk pemberian *feedback* pada karyawan juga wajib dijalankan guna mengembangkan karakter evaluatif dan membangun kesadaran karyawan. Sejalan dengan itu, kejenuhan karyawan juga disebabkan oleh hilangnya motivasi kerja. Dikutip dari teori Maslow dalam Harsono dkk., (2019) kebutuhan aktualisasi diri menempati posisi tertinggi. Seorang karyawan cenderung lebih senang apabila diberi kesempatan untuk mengembangkan diri dan keberadaannya diakui oleh perusahaan. Perusahaan perlu memberi ruang bagi karyawannya untuk berkembang dan menunjukkan kemampuannya. Maka dari itu, kejenuhan karyawan dapat diminimalisir dengan membangun kesadaran dan kepekaan karyawan melalui pemberian ruang oleh perusahaan dalam media model penilaian diri sendiri.

Keterlambatan Karyawan

Keterlambatan karyawan umum terjadi di berbagai perusahaan. Permasalahan ini tergolong kompleks karena terus berulang serta berkaitan dengan aspek disiplin kinerja, motivasi karyawan, hingga manajemen sumber daya manusia. Disiplin kerja berkaitan erat dengan motivasi dan keterampilan, apabila seluruh karyawan memiliki kesadaran untuk memiliki karakter seperti itu, maka hasil kinerja mereka akan maksimal.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Adapun strategi efektif dalam mengatasi keterlambatan karyawan menurut Alfiandrizal (2023), yaitu:

1. Pihak perusahaan atau organisasi wajib mengkomunikasikan secara jelas terkait harapan, tujuan, serta evaluasi karyawannya dalam aspek kedisiplinan. Komunikasi yang jelas dapat dilaksanakan secara empat mata guna menghindari kesalahpahaman.
2. Pihak perusahaan atau organisasi mengadakan pembinaan dan pelatihan bagi karyawan yang terus mengulang keterlambatannya. Pelatihan tersebut ditujukan untuk membangun kembali motivasi, memperkuat pemahaman kedisiplinan, serta membangun kesadaran karyawan.
3. Pihak perusahaan atau organisasi menetapkan regulasi yang jelas dan tegas mengenai kedisiplinan karyawan. Penetapan tersebut juga disertai pemberian konsekuensi berupa sanksi yang adil bagi karyawan yang masih terlambat. Sedangkan bagi karyawan yang disiplin hendaknya diberi apresiasi guna meningkatkan kedisiplinan kerja.
4. Seluruh tahap tersebut dapat dikatakan berhasil apabila perusahaan rutin melakukan monitoring dan evaluasi terhadap kinerja karyawan secara berkala.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Penyimpanan Arsip Dokumen yang Kurang Efektif dan Rapi

Salah satu masalah di Hotel Tara Yogyakarta adalah penyimpanan arsip dokumen yang kurang efektif. Penulis menilai, pihak manajerial kurang matang dalam menyusun perencanaan awal, akibatnya terjadi keterbatasan karyawan pada divisi HC. Oleh sebab itu, fungsi perencanaan awal yang matang diperlukan dalam masalah ini. Selain itu, apabila perusahaan telanjur tidak menerapkan perencanaan yang matang, penulis menyiapkan solusi berupa penyaluran tugas pengaturan surat perusahaan pada karyawan magang. Pihak HC hanya perlu mengkomunikasikan secara jelas terkait pemberian tugas tersebut, agar mereka memahami *jobdesc* mereka.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Kesimpulan

Hotel Tara Yogyakarta merupakan salah satu hotel bintang empat berskala internasional yang menggabungkan gaya desain India dengan nuansa tradisional Yogyakarta. Berlokasi strategis di tengah kota Yogyakarta, tepatnya di Jalan Raya Magelang No. 129 Yogyakarta (55242). Pada kegiatan magang ini, penulis mendapat kesempatan untuk magang di Hotel Tara Yogyakarta, khususnya pada divisi *Human Capital* (HC)

Divisi *Human Capital* berperan dalam melakukan manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan. Divisi HC juga bertugas untuk memonitor dan melakukan pengecekan secara berkala dan teratur mengenai seluruh kondisi kinerja karyawan. Selama menjalani kegiatan magang, banyak aktivitas yang penulis ikuti, antara lain melakukan *input* data karyawan, monitoring karyawan, mengikuti kegiatan *staff gathering*, dll.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdullah, M. (2014). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta. Aswaja Pressindo.
- [2] Alfiandrizal, A., Sesmiarni, Z., Devi, I., Syafitri, A., & Simbolon, A. M. Y. (2023).
- [3] BPS. (2023). Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 5,32 persen dan Rata-rata upah buruh sebesar 3,18 juta rupiah per bulan. Badan Pusat Statistik. Diakses 24 Mei 2024
- [4] Cahyani, G. I. (2023). Pengaruh Manajemen Evaluasi Kinerja Karyawan Terhadap Produktivitas Perusahaan. KARIMAH TAUHID, 2(5), 1708-1713.
- [5] Fauzia dkk., (2020). Gambaran dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan
- [6] Gunawan, K. (2017). Motivasi kerja Menurut Abraham Maslow terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen.
- [7] Harsono dkk., (2019). Bisnis Pengantar: Sukses Memulai dan Mengelola Bisnis. STIE YKPN.