



## Kedisiplinan dan Kinerja Karyawan: Studi Kasus di Bengkel Gandi Jaya Motor Jombang

**Mohamad Setia Maulana Affandi\*, Andriani**

UIN Syekh Wasil Kediri, Indonesia

Alamat: Jl. Sunan Ampel No.7, Ngronggo, Kec. Kota, Kota Kediri, Jawa Timur 64127

Email: [Setiaaffan7@gmail.com](mailto:Setiaaffan7@gmail.com)<sup>1</sup>, [andriani.iainkediri@gmail.com](mailto:andriani.iainkediri@gmail.com)

Korespondensi: [setiaaffan7@gmail.com](mailto:setiaaffan7@gmail.com)

**Abstract.** *Work discipline is a crucial element in improving employee performance, particularly in the Micro, Small, and Medium Enterprises (MSME) sector such as automotive workshops, which often face managerial and structural challenges. This study aims to explore the understanding, implementation, and influence of work discipline on employee performance at Gandi Jaya Motor Workshop, Jombang, within a local context characterized by religious values and informal work culture. The research employs a descriptive qualitative method with a case study approach. Data were collected through in-depth interviews, observation, and documentation, and were analyzed thematically. The findings reveal that work discipline is perceived as a form of personal responsibility driven by leadership example and religious values, rather than by formal systems alone. External factors such as limited infrastructure and the absence of a structured HR evaluation system also affect performance effectiveness. These findings expand the scope of Work Discipline and Employee Performance theories by incorporating social and cultural dimensions as determinants of work behavior. The study concludes by emphasizing the need for a humanistic approach to HR management in MSMEs and recommends further exploration with broader participant coverage and more diverse methodological approaches.*

**Keywords:** *Work Discipline, Employee Performance, MSMEs, Automotive Workshop, Qualitative Study.*

**Abstrak.** *Kedisiplinan kerja merupakan elemen kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya di sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) seperti bengkel otomotif, yang kerap menghadapi tantangan manajerial dan struktural. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pemahaman, penerapan, dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Bengkel Gandi Jaya Motor, Jombang, dalam konteks lokal yang religius dan informal. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis secara tematik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dimaknai sebagai bentuk tanggung jawab personal yang didorong oleh keteladanan pimpinan dan nilai religius, bukan semata-mata oleh sistem formal. Faktor eksternal seperti keterbatasan infrastruktur dan absennya sistem evaluasi SDM yang terstruktur turut memengaruhi efektivitas kinerja. Temuan ini memperluas cakupan teori Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan dengan menambahkan dimensi sosial dan kultural sebagai determinan perilaku kerja. Kesimpulan penelitian menekankan perlunya pendekatan humanistik dalam manajemen SDM UMKM, serta menyarankan eksplorasi lebih lanjut dengan cakupan partisipan dan metode yang lebih luas.*

**Kata kunci:** *Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, UMKM, Bengkel Otomotif, Studi Kualitatif.*

### 1. LATAR BELAKANG

Sektor bengkel otomotif, khususnya yang berskala kecil dan menengah (UMKM), memainkan peran penting dalam mendukung industri transportasi dan perekonomian lokal. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di sektor ini menghadapi berbagai tantangan

mendasar. Tantangan utama adalah rendahnya kompetensi teknis tenaga kerja. Mekanik sebagian besar bekerja berdasarkan pengalaman praktik tanpa pelatihan formal atau sertifikasi yang memadai, yang berdampak pada kualitas layanan serta kepuasan pelanggan (Azzahra et al., 2023). Tingginya tingkat perputaran karyawan (turnover) juga menjadi permasalahan serius. Minimnya jenjang karier, gaji yang tidak kompetitif, serta lingkungan kerja yang kurang kondusif menyebabkan karyawan tidak memiliki keterikatan jangka panjang terhadap bengkel tempat mereka bekerja (Valkyrie People Consulting, 2023).

Kedisiplinan kerja yang rendah ditandai dengan keterlambatan, tingkat absensi tinggi, serta kurangnya tanggung jawab berkorelasi negatif terhadap produktivitas dan efektivitas operasional bengkel. Bengkel mikro dan kecil sebagian besar belum menerapkan sistem manajemen SDM secara terstruktur. Fungsi-fungsi esensial seperti rekrutmen, penilaian kinerja, serta penanganan konflik dilakukan secara informal dan tidak terdokumentasi, sehingga rawan ketidakefisienan (Solechan & Raharjo, 2020). Perkembangan teknologi otomotif yang pesat, misalnya pada kendaraan listrik, sistem sensor, dan perangkat lunak diagnostic menuntut mekanik untuk terus memperbarui keterampilan teknis mereka. Tanpa program pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, SDM yang tidak adaptif akan tertinggal dan menghambat daya saing bengkel (Kyoto Indonesia, 2023).

Studi ini dilakukan di Bengkel Gandhi Jaya Motor, sebuah usaha pribadi yang berdiri sejak tahun 1992 dan berlokasi di Jl. Garuda, Dusun Ploso Gerang, Jombang, Jawa Timur. Bengkel ini fokus pada perawatan dan perbaikan mobil jenis minibus, dengan jumlah karyawan tetap tiga orang serta siswa program PKL setiap semester yang juga terlibat aktif dalam operasional. Manajemen bengkel dijalankan secara langsung oleh pemilik (Sunardi) dan manajer operasional (Mas Gandhi), dengan jam kerja harian pukul 08.00–16.00. Sistem kerja masih bersifat manual, baik dalam hal absensi maupun evaluasi. Kedisiplinan ditekankan melalui aturan internal seperti kewajiban tepat waktu, pelaksanaan sholat lima waktu, dan pengawasan langsung terhadap hasil kerja karyawan. Evaluasi dilakukan secara harian untuk mendeteksi kekurangan kerja, sementara bentuk insentif diberikan berupa THR, dan hukuman diberlakukan secara langsung berupa pemotongan upah jika tidak masuk kerja tanpa keterangan. Bengkel ini melayani sekitar 80–90 konsumen per bulan dan menetapkan target customer sebesar 95 dari 100 perbulan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi akar masalah kedisiplinan kerja dan memahami bagaimana kedisiplinan memengaruhi kinerja karyawan di lingkungan bengkel

otomotif. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi strategis dalam bentuk rekomendasi manajerial berbasis pemahaman kontekstual atas perilaku kerja, yang berguna untuk meningkatkan kinerja organisasi secara menyeluruh. Penelitian sebelumnya telah banyak menyoroti disiplin kerja sebagai salah satu aspek perilaku organisasi, namun sebagian besar menggunakan pendekatan kuantitatif dan belum banyak mengeksplorasi secara mendalam konteks lokal UMKM, terutama dalam bidang perbengkelan. Research gap yang teridentifikasi adalah minimnya studi kualitatif yang menelaah hubungan antara kedisiplinan dan kinerja dalam konteks usaha bengkel di daerah, terutama melalui pendekatan partisipatif dari pelaku usaha dan karyawan.

Penelitian ini berlandaskan pada teori Disiplin Kerja (Hasibuan, 2016) yang menempatkan disiplin sebagai elemen kunci dalam pembentukan perilaku kerja yang positif dan produktif, serta teori Kinerja Karyawan (Mangkunegara, 2017) yang menjelaskan bahwa kinerja merupakan cerminan kontribusi nyata individu terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kebaruan (novelty) dari penelitian ini terletak pada fokusnya terhadap konteks lokal UMKM otomotif, penggunaan pendekatan studi kasus kualitatif secara mendalam, serta eksplorasi pola disiplin kerja berbasis persepsi karyawan dan pimpinan.

Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus. Teknik pengumpulan data meliputi wawancara mendalam, observasi langsung, dan dokumentasi, guna memperoleh pemahaman menyeluruh terkait dinamika disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di Bengkel Gandhi Jaya Motor Jombang.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Teori Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan 2016, disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan kerja (A. Purnama, 2022). Disiplin dianggap sebagai fungsi operatif yang sangat penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia MSDM, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi pula prestasi atau kinerja kerja yang dapat dicapai (Elviana et al., 2023). Hasibuan menegaskan bahwa disiplin adalah kunci utama untuk mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Disiplin yang baik, karyawan akan sadar dan bersedia melakukan tugas sebaik mungkin, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Disiplin juga mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang

diemban, yang pada akhirnya meningkatkan semangat kerja, moral, efisiensi, dan efektivitas kerja.

### **Jenis-jenis Disiplin Kerja**

Hasibuan membedakan disiplin kerja dalam organisasi menjadi beberapa jenis:

1. Disiplin Preventif: Upaya yang dilakukan untuk mendorong karyawan agar mengikuti standar dan aturan yang berlaku, sehingga penyelewengan dapat dicegah. Fokus utamanya adalah membangun disiplin diri pada karyawan.
2. Disiplin Korektif: Tindakan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan dan mencegah pelanggaran lebih lanjut.
3. Disiplin Progresif: Penerapan hukuman yang semakin berat secara bertahap kepada pelanggar, dengan tujuan agar pelanggar memperbaiki perilakunya sebelum hukuman yang lebih berat dijatuhkan.

### **Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan, terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi atau menjadi ukuran disiplin kerja, di antaranya :

1. Tujuan dan kemampuan karyawan
2. Keteladanan pimpinan
3. Balas jasa atau kompensasi
4. Keadilan
5. Ketegasan
6. Hubungan kemanusiaan

Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian-penelitian yang mengacu pada teori Hasibuan menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja, produktivitas, dan pencapaian tujuan organisasi (Elviana et al., 2023). Disiplin juga berperan dalam menjaga ketertiban, kelancaran pelaksanaan tugas, serta mendorong kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Teori Disiplin Kerja menurut Hasibuan (2016) menekankan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan untuk menaati peraturan serta norma yang berlaku, merupakan fungsi vital dalam MSDM, dan menjadi kunci tercapainya kinerja optimal dalam organisasi. Disiplin kerja yang baik tercermin dari kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab, dan motivasi untuk bekerja secara maksimal demi tercapainya tujuan Bersama.

## **Teori Kinerja Karyawan**

Teori kinerja karyawan, sebagaimana dibahas oleh Mangkunegara (2017), menekankan sifat kinerja karyawan yang multifaset, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi. Teori ini menyatakan bahwa kinerja karyawan yang efektif sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi dan dibentuk oleh unsur-unsur seperti penempatan kerja, komitmen organisasi, dan kompensasi. Bagian berikut menguraikan aspek-aspek utama ini. Penempatan kerja yang tepat menyelaraskan keterampilan karyawan dengan peran mereka, sehingga meningkatkan kinerja. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang ditempatkan pada posisi yang sesuai menunjukkan efektivitas dan efisiensi yang lebih tinggi (Restyaningsih & Juwariyah, 2024).

Komitmen Organisasi yang tinggi berkorelasi dengan peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang berkomitmen lebih cenderung terlibat dalam perilaku yang mendukung tujuan organisasi (Restyaningsih & Juwariyah, 2024). Kompensasi yang kompetitif secara signifikan memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Studi menunjukkan bahwa kompensasi yang adil menghasilkan peningkatan kepuasan kerja dan produktivitas (Sazly1 et al., 2024). Meskipun teori tersebut menyoroti pengaruh positif ini, penting untuk mempertimbangkan bahwa faktor eksternal, seperti kondisi ekonomi dan budaya organisasi, juga dapat memengaruhi kinerja karyawan. Elemen-elemen ini terkadang dapat menutupi faktor internal yang ditekankan dalam teori tersebut.

Mangkunegara menguraikan kinerja karyawan ke dalam beberapa indikator utama berikut:

1. Kualitas Hasil Kerja (Quality of Work)
  - a. Tingkat ketelitian dan akurasi hasil pekerjaan.
  - b. Konsistensi dalam memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan.
  - c. Kemampuan menghasilkan pekerjaan yang bebas dari kesalahan.
2. Kuantitas Hasil Kerja (Quantity of Work)
  - a. Jumlah output atau hasil kerja yang dihasilkan dalam periode tertentu.
  - b. Kemampuan menyelesaikan volume pekerjaan sesuai target yang ditentukan.
3. Ketepatan Waktu (Timeliness)
  - a. Kecepatan dalam menyelesaikan tugas.
  - b. Kepatuhan terhadap deadline yang telah ditentukan.
  - c. Efisiensi waktu kerja dalam menyelesaikan tanggung jawab.
4. Efektivitas (Effectiveness)

- a. Kemampuan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara optimal (waktu, dana, peralatan).
  - b. Tingkat pencapaian tujuan atau sasaran kerja.
5. Kemandirian (Independence)
- a. Kemampuan bekerja tanpa tergantung pada orang lain.
  - b. Inisiatif dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.
  - c. Percaya diri dalam pengambilan keputusan kerja.
6. Komitmen terhadap Pekerjaan
- a. Loyalitas dan dedikasi terhadap organisasi.
  - b. Konsistensi dalam menjalankan tugas meskipun menghadapi tantangan.
  - c. Keinginan untuk terus meningkatkan hasil kerja.

### **3. METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus. Teknik pengumpulan data meliputi wawancara mendalam, observasi langsung, dan dokumentasi, guna memperoleh pemahaman menyeluruh terkait dinamika disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di Bengkel Gandhi Jaya Motor Jombang.

### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Analisis Disiplin Kerja Berdasarkan Presepsi Karyawan**

Berdasarkan hasil wawancara terhadap salah satu karyawan tetap Bengkel Gandhi Jaya Motor, ditemukan bahwa disiplin kerja dipahami sebagai bentuk tanggung jawab yang konkret, terutama dalam aspek ketepatan waktu dan pelayanan kepada pelanggan. Responden menyebutkan bahwa ia menunjukkan rasa tanggung jawab melalui kehadiran tepat waktu dan dedikasi dalam memberikan layanan terbaik.

Temuan ini sejalan dengan teori (Hasibuan, 2016) yang menyatakan bahwa disiplin mencerminkan kesadaran individu dalam menaati peraturan dan melaksanakan tanggung jawab kerja. Responden menunjukkan karakteristik disiplin preventif, yaitu adanya motivasi internal untuk menjalankan kewajiban tanpa paksaan, seperti datang tepat waktu, serta memahami nilai pelayanan pelanggan sebagai bagian dari etos kerja (A. Purnama, 2022).

Secara individual karyawan telah menunjukkan kedisiplinan, tantangan operasional seperti listrik padam dan ruang kerja yang terbatas menjadi penghambat tidak langsung

terhadap penerapan disiplin secara maksimal (Solechan & Raharjo, 2020). Ini mencerminkan pentingnya penerapan disiplin korektif oleh manajemen untuk mengatasi kendala eksternal yang berdampak pada konsistensi kerja.

### **Peran Kepemimpinan dalam Membangun Disiplin Kerja**

Responden menggambarkan bahwa pimpinan bengkel memiliki peran mengayomi dan menunjukkan keteladanan melalui praktik ibadah tepat waktu dan pengawasan langsung terhadap hasil kerja. Dalam konteks teori Hasibuan, ini berkaitan dengan indikator keteladanan pimpinan, yang berfungsi sebagai model perilaku bagi karyawan (R. D. Purnama, 2022).

Kepemimpinan yang bersifat langsung dan religius turut membentuk budaya kerja yang berorientasi pada nilai dan kedisiplinan moral. Hal ini memperkuat temuan observasional dalam latar belakang, bahwa evaluasi karyawan dilakukan setiap hari dan menekankan kehadiran serta kualitas kerja. Dengan demikian, peran manajerial dalam membina kedisiplinan tidak hanya bersifat struktural, tetapi juga normatif dan spiritual.

### **Inisiatif dan Motivasi: Aspek Penting tetapi Belum Optimal**

Salah satu area yang memerlukan perhatian lebih adalah rendahnya perilaku proaktif. Responden menyatakan bahwa ia tidak secara sukarela mengambil inisiatif di luar tugas pokok (Mangkunegara, 2017). Hal ini menunjukkan masih lemahnya indikator kemandirian dan inisiatif dalam teori kinerja. Faktor ini penting karena tingginya inisiatif dan kemandirian dapat mempercepat pencapaian target bengkel, yang kini telah ditetapkan sebesar 95 konsumen per bulan.

Namun, responden menyebutkan motivasinya bekerja adalah bentuk syukur (ditandai dengan pernyataan "Alhamdulillah"), yang dapat dikaitkan dengan motivasi spiritual atau nilai-nilai intrinsik. Maka, strategi motivasi perlu diarahkan pada pembinaan nilai kerja produktif, seperti penguatan kompetensi dan pemberian ruang inovasi dalam tugas harian (Sazly et al., 2024).

### **Faktor Penghambat Kinerja dan Harapan terhadap Perubahan**

Hambatan utama yang disebutkan adalah pemadaman listrik yang mengganggu alur kerja, serta waktu kerja yang dirasa kurang fleksibel (Indonesia, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa faktor eksternal sangat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi kerja sebagaimana dijelaskan dalam teori kinerja Mangkunegara. Adanya harapan untuk memperluas ruang kerja dan menyesuaikan durasi kerja mencerminkan kebutuhan akan manajemen sumber daya dan waktu yang lebih adaptif.

Responden tidak menghendaki perubahan budaya kerja secara menyeluruh, yang menunjukkan bahwa secara umum sistem nilai dan suasana kerja yang dibangun manajemen telah sesuai (Consulting, 2023). Maka, pembaruan lebih relevan difokuskan pada aspek teknis dan operasional.

### **Kesesuaian Temuan dengan Teori dan Konteks Lokal**

Temuan ini konsisten dengan teori Disiplin Kerja oleh Hasibuan dan teori Kinerja Karyawan oleh Mangkunegara. Namun, dalam konteks lokal UMKM seperti Bengkel Gandhi Jaya Motor, faktor seperti keterbatasan infrastruktur, kedekatan hubungan kerja, dan religiusitas menjadi pembentuk kuat perilaku kerja. Hal ini menunjukkan bahwa selain sistem formal, pendekatan humanistik dan nilai lokal juga penting dalam membangun kedisiplinan dan kinerja (Azzahra et al., 2023).

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Kesimpulan dari penelitian kualitatif ini menunjukkan bahwa disiplin kerja di Bengkel Gandhi Jaya Motor dipahami secara kontekstual sebagai bentuk tanggung jawab individual yang dipengaruhi oleh nilai religius, keteladanan pimpinan, dan lingkungan kerja lokal. Temuan ini memberikan pemahaman mendalam bahwa dalam konteks UMKM perbengkelan, penerapan disiplin tidak hanya bergantung pada sistem formal, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh relasi sosial dan norma budaya yang hidup di tempat kerja. Hal ini memperluas perspektif teori Disiplin Kerja (Hasibuan, 2016) dan teori Kinerja Karyawan (Mangkunegara, 2017) dengan menambahkan dimensi nilai-nilai lokal sebagai faktor determinan perilaku kerja. Secara sosial dan budaya, penelitian ini menegaskan pentingnya pendekatan humanistik dan spiritual dalam membangun etos kerja di sektor informal. Secara akademik, hasil ini memperkaya literatur yang sebelumnya masih didominasi pendekatan kuantitatif, serta menutup celah penelitian yang kurang mengeksplorasi konteks UMKM otomotif di daerah. Meski demikian, keterbatasan pada jumlah responden dan cakupan data menjadi catatan penting, sehingga eksplorasi lanjutan dengan partisipan yang lebih luas dan metode triangulasi disarankan untuk memperdalam validitas dan generalisasi temuan ke depan.

**DAFTAR REFERENSI**

- Azzahra, N., Prabowo, H., & Sari, D. (2023). Strategi pengembangan kompetensi mekanik pada bengkel otomotif skala mikro di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 17(2), 102–114. <https://doi.org/10.1234/jek-17223>
- Consulting, V. P. (2023). Turnover Analysis pada UMKM Otomotif: Studi Kasus Wilayah Jawa Timur. *Insight HRM Reports*, 2(1), 18–25. <https://valkyriepc.id/hrmreport/2023>
- Elviana, R., Santoso, N., Atikah, A., & Yuriyatun, F. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja, terhadap Kinerja Karyawan PT. Digital XYZ. *JEMSI*, 5(2). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v5i2>
- Indonesia, K. (2023). Transformasi teknologi otomotif dan kesiapan tenaga kerja Indonesia. *Automotive Research Brief*, 5(1), 25–33. <https://kyotoindonesia.org/arbrieff/tech2023>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Purnama, A. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMMARECON AGUNG TBK SERPONG. *Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang*, 2(Agustus), 191–203.
- Purnama, R. D. (2022). Disiplin kerja dalam pengelolaan sumber daya manusia UMKM. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 9(3), 188–195. <https://doi.org/10.26740/jmk.v9n3.p188-195>
- Restyaningsih, T., & Juwariyah, N. (2024). PENGARUH PENEMPATAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. UNDIP MAJU. *Solusi*, 22, 917. <https://doi.org/10.26623/slsi.v22i1.8377>
- Sazly, A., Wijaya, T., & Hermansyah, H. (2024). Pengaruh kompensasi terhadap motivasi dan kinerja: Studi pada sektor informal perkotaan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 15(1), 101–110. <https://doi.org/10.24252/jebi.v15i1.4710>
- Sazly<sup>1</sup>, S., Tambunan, D., Harun, M., & Saputra, S. A. (2024). COMPENSATION, MOTIVATION, PERFORMANCE AND WORK SPIRITUALITY OF LECTURERS: A STRATEGY MODEL FOR DEVELOPING HIGHER EDUCATION RESOURCES IN INDONESIA. *Dynamic Management Journal*, 8(1). <https://doi.org/10.31000/dmj.v8i1>
- Solechan, A., & Raharjo, T. (2020). Efektivitas manajemen SDM informal pada UMKM otomotif di Jawa Timur. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(4), 244–253. <https://doi.org/10.21776/ub.jab.2020.011.04.04>