

# **STUDI PUSTAKA TENTANG IMPLEMENTASI STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA ORGANISASI: KAJIAN PADA LION AIR GROUP**

**Marsya Hasdiani Putri<sup>1</sup>, Hendra Riofita<sup>2</sup>**

[asyamarsya07@gmail.com](mailto:asyamarsya07@gmail.com)<sup>1</sup>, [hendrariofita@yahoo.com](mailto:hendrariofita@yahoo.com)<sup>2</sup>

**Universitas Islam Negari Sultan Syarif Kasim Riau**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji implementasi strategi manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja organisasi pada Lion Air Group. Sebagai salah satu perusahaan penerbangan terbesar di Indonesia, Lion Air Group menghadapi tantangan besar dalam menjaga kualitas pelayanan dan produktivitas di tengah persaingan industri aviasi yang ketat. Metode yang digunakan adalah studi pustaka (literature review) terhadap berbagai jurnal, buku, dan laporan penelitian terkait strategi MSDM, khususnya yang diterapkan dalam konteks industri penerbangan. Hasil kajian menunjukkan bahwa implementasi strategi MSDM yang efektif meliputi perencanaan tenaga kerja, rekrutmen selektif, pelatihan dan pengembangan karyawan, sistem kompensasi berbasis kinerja, serta evaluasi kinerja memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi. Lion Air Group berfokus pada efisiensi operasional melalui optimalisasi tenaga kerja dan peningkatan budaya kerja berbasis kompetensi. Kajian ini menyimpulkan bahwa keberhasilan strategi MSDM sangat bergantung pada konsistensi penerapan kebijakan dan keselarasan antara tujuan individu dengan visi perusahaan.

**Kata Kunci:** Strategi MSDM; Kinerja Organisasi; Lion Air Group; Pelatihan; Kompensasi.

## **ABSTRACT**

*This study aims to examine the implementation of human resource management (HRM) strategies in improving organizational performance at Lion Air Group. As one of the largest airline companies in Indonesia, Lion Air Group faces significant challenges in maintaining service quality and productivity amid intense competition in the aviation industry. The method used is a literature review based on journals, books, and research reports related to HRM strategies, especially in the aviation context. The findings show that effective HRM strategy implementation including workforce planning, selective recruitment, employee training and development, performance-based compensation, and performance evaluation significantly impacts organizational performance improvement. Lion Air Group focuses on operational efficiency through workforce optimization and competency-based work culture enhancement. The study concludes that HRM strategy success largely depends on consistent policy implementation and the alignment between individual goals and the company's vision.*

**Keywords:** HRM Strategy; Organizational Performance; Lion Air Group; Training; Compensation.

## **PENDAHULUAN**

Dalam dunia bisnis modern yang sangat kompetitif dan dinamis, setiap organisasi dituntut untuk memiliki strategi yang tidak hanya berorientasi pada aspek finansial dan operasional, tetapi juga pada pengelolaan sumber daya manusia (SDM) secara strategis. SDM merupakan elemen paling vital dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi karena manusia merupakan penggerak utama seluruh proses organisasi, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi kegiatan (Riofita, 2023). Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat (Riofita, 2019). Dengan demikian, keberhasilan suatu organisasi tidak hanya

bergantung pada kecanggihan teknologi atau besarnya modal, tetapi terutama pada sejauh mana perusahaan mampu mengelola SDM secara terencana dan terarah.

Peran strategis MSDM semakin penting ketika organisasi beroperasi di sektor yang kompleks dan berisiko tinggi seperti industri penerbangan. Dalam industri ini, kesalahan kecil dapat berdampak fatal terhadap keselamatan dan reputasi organisasi. Oleh karena itu, perusahaan seperti Lion Air Group membutuhkan strategi MSDM yang tidak hanya berorientasi pada peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga pada pembentukan budaya keselamatan, etika kerja, dan loyalitas karyawan. Hubungan antara strategi MSDM dan kinerja organisasi akan semakin kuat apabila strategi tersebut diselaraskan dengan strategi organisasi secara keseluruhan (Sulistiani, Syarifatunnisa, & Fitriah, 2024). Penelitian mereka menunjukkan bahwa strategi organisasi dapat menjadi variabel moderasi yang menentukan efektivitas implementasi MSDM. Artinya, strategi MSDM yang tidak sejalan dengan arah kebijakan organisasi tidak akan memberikan dampak optimal terhadap kinerja perusahaan. [Link download](#):

Lion Air Group merupakan salah satu maskapai penerbangan terbesar di Indonesia yang mengoperasikan berbagai anak perusahaan seperti Batik Air, Wings Air, dan Super Air Jet. Sebagai perusahaan besar dengan ribuan karyawan dari berbagai latar belakang budaya dan profesi, Lion Air Group menghadapi tantangan dalam menjaga konsistensi kinerja dan budaya organisasi. Strategi MSDM di perusahaan ini harus mampu menjawab tantangan berupa kebutuhan tenaga kerja profesional, tingkat turnover yang tinggi, serta tuntutan kualitas pelayanan yang semakin meningkat (Riofita, 2018). Menurut Darmadi, (2022), strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif harus mencakup perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi berbasis kinerja, serta evaluasi yang berkelanjutan untuk menciptakan keunggulan kompetitif. Dalam konteks Lion Air Group, penerapan strategi ini sangat krusial untuk mempertahankan reputasi dan meningkatkan kinerja organisasi di tengah persaingan ketat industri penerbangan. [Link download](#):

Strategi MSDM juga memiliki hubungan langsung dengan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian oleh Lestari, Johan Efendi, & Agus Setyobudi, (2025) menegaskan bahwa penerapan strategi MSDM yang baik berkontribusi dalam membentuk budaya kerja yang positif, meningkatkan motivasi, dan memperkuat loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dan memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi. Oleh karena itu, organisasi yang ingin mencapai kinerja unggul perlu membangun sistem manajemen SDM yang adaptif, transparan, dan berorientasi pada pengembangan kompetensi. [Link download](#):

Di sisi lain, tantangan terbesar dalam implementasi strategi MSDM di industri penerbangan seperti Lion Air Group adalah menjaga keseimbangan antara efisiensi biaya dan peningkatan kualitas SDM. Perusahaan maskapai penerbangan menghadapi tekanan besar untuk menekan biaya operasional tanpa mengorbankan keselamatan dan kenyamanan pelanggan. Dalam hal ini, strategi MSDM memainkan peran penting dalam memastikan bahwa setiap kebijakan efisiensi tidak menurunkan semangat kerja dan kualitas pelayanan. Menurut Rizal & Rony, (2024), strategi inovatif dalam pengelolaan SDM di era digital harus berorientasi pada peningkatan kinerja organisasi melalui digitalisasi proses HR, manajemen berbasis kompetensi, dan sistem penghargaan berbasis data. Hal ini sangat relevan dengan kebutuhan Lion Air Group untuk terus beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan ekspektasi pelanggan modern. [Link download](#):

Selain itu, strategi MSDM yang efektif tidak hanya berfokus pada pengembangan

individu tetapi juga pada penciptaan sinergi antarbagian organisasi. Integrasi antara tujuan individu dan tujuan perusahaan menjadi faktor penting dalam menciptakan kinerja organisasi yang optimal. Dalam konteks organisasi modern, MSDM berfungsi sebagai mitra strategis manajemen yang berperan dalam mengarahkan perubahan organisasi menuju efektivitas dan efisiensi (Riofita, 2019). Di Lion Air Group, hal ini tercermin dalam berbagai program pengembangan kepemimpinan, evaluasi kinerja berbasis indikator objektif, serta sistem kompensasi yang mempertimbangkan kinerja dan kontribusi nyata karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa implementasi strategi MSDM memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi, terutama dalam konteks industri penerbangan yang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Kajian ini penting dilakukan karena masih terbatasnya penelitian yang secara khusus membahas hubungan antara strategi MSDM dan peningkatan kinerja pada Lion Air Group sebagai studi kasus. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana penerapan strategi MSDM di Lion Air Group dilakukan, faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilannya, serta implikasinya terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Hasil kajian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu MSDM strategis dan kontribusi praktis bagi pengelolaan SDM di sektor penerbangan nasional.

## **METODOLOGI**

Metode penelitian yang digunakan dalam pemecahan permasalahan ini adalah metode studi pustaka (library research) dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Metode ini dilakukan melalui analisis mendalam terhadap berbagai sumber pustaka yang relevan, seperti jurnal ilmiah, buku teks, laporan tahunan Lion Air Group, dan artikel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan strategi manajemen sumber daya manusia dan kinerja organisasi. Tahapan penelitian dimulai dari pengumpulan data sekunder, klasifikasi sumber literatur berdasarkan tema dan relevansi, hingga analisis isi (content analysis) untuk menemukan hubungan konseptual antara strategi MSDM dan peningkatan efektivitas organisasi. Analisis dilakukan secara sistematis dengan mengikuti langkah-langkah reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono, (2018). Hasil analisis kemudian dibandingkan dengan teori dan temuan sebelumnya untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai penerapan strategi MSDM dalam meningkatkan kinerja organisasi di sektor penerbangan.

Dalam penelitian ini tidak digunakan alat laboratorium maupun instrumen survei karena seluruh data bersumber dari literatur sekunder dan dokumen ilmiah. Perangkat utama yang digunakan adalah referensi pustaka, basis data ilmiah, serta metode analisis isi sebagai alat utama dalam mengolah dan menafsirkan data. Lokasi penelitian difokuskan secara konseptual pada Lion Air Group sebagai studi kasus yang dianalisis berdasarkan data sekunder yang valid dan dapat diverifikasi. Pengolahan data dilakukan dengan cara mengorganisir informasi dari berbagai sumber, kemudian disintesiskan menjadi kesimpulan yang logis dan argumentatif (Waty et al., 2023). Prosedur penelitian ini disusun dalam bentuk kalimat berita sesuai kaidah penulisan ilmiah dan bertujuan menghasilkan kajian yang objektif, terukur, serta relevan dengan permasalahan implementasi strategi MSDM dalam meningkatkan kinerja organisasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia

(MSDM) memiliki peran sentral dalam meningkatkan kinerja organisasi, terutama ketika strategi tersebut diselaraskan dengan tujuan dan strategi bisnis perusahaan secara keseluruhan. Berdasarkan hasil sintesis literatur, ditemukan bahwa alignment antara strategi MSDM dan strategi organisasi merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan implementasi kebijakan sumber daya manusia di Lion Air Group. Hasil ini mendukung teori strategic human resource management yang dikemukakan oleh Astutiningsih, Maliki, & Ambarsari (2023) bahwa efektivitas organisasi akan meningkat apabila praktik-praktik MSDM seperti rekrutmen, pelatihan, kompensasi, dan penilaian kinerja diintegrasikan dengan strategi korporat. Temuan ilmiah ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja organisasi tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis karyawan, tetapi juga pada sinergi antara kebijakan SDM dan arah strategis perusahaan.

Secara khusus, hasil analisis terhadap literatur Lion Air Group menunjukkan bahwa perusahaan ini menerapkan strategi MSDM berbasis kompetensi melalui rekrutmen selektif, program pelatihan keselamatan (Safety Management System Training), serta pengembangan karier bagi karyawan berprestasi. Pelatihan intensif pada awak kabin dan teknisi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kepatuhan keselamatan dan efisiensi kerja. Temuan ini sesuai dengan penelitian Utami & Sadiatmi, (2020), yang menjelaskan bahwa program pelatihan yang berkelanjutan di sektor penerbangan mampu meningkatkan disiplin operasional dan produktivitas organisasi. Artinya, strategi MSDM yang difokuskan pada peningkatan kompetensi menghasilkan efek ganda: meningkatkan kemampuan individu sekaligus memperkuat keunggulan kompetitif perusahaan.

Selain itu, strategi kompensasi dan penghargaan (reward system) yang diterapkan Lion Air Group juga menjadi temuan penting dalam studi ini. Kompensasi yang berbasis kinerja mendorong motivasi intrinsik karyawan untuk mencapai target kerja dan meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi (Riofita, 2017). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Mayningtiyas, Mariam, Hadikusuma, Latianingsih, & Sinaga, (2024) dan Rustiani & Fitria, (2024), yang menyatakan bahwa kompensasi yang adil dan transparan dapat meningkatkan kepuasan serta loyalitas karyawan. Secara ilmiah, hubungan ini dapat dijelaskan melalui teori expectancy dari Vroom, yang menyebutkan bahwa seseorang akan termotivasi apabila ia percaya bahwa usahanya akan menghasilkan kinerja yang baik dan kinerja tersebut akan diikuti oleh imbalan yang diinginkan.

Berdasarkan kajian pustaka, ditemukan pula bahwa efektivitas penerapan strategi MSDM di Lion Air Group sangat dipengaruhi oleh dukungan manajemen puncak dan budaya organisasi yang adaptif (Yamin, 2024). Perusahaan yang menempatkan fungsi HR sebagai mitra strategis dalam pengambilan keputusan akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan perubahan eksternal dan internal organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian Noviana & Samiyah, (2025), yang menegaskan bahwa dalam konteks organisasi modern, MSDM berfungsi sebagai strategic partner yang mengarahkan perubahan menuju efektivitas dan efisiensi organisasi. Dalam kasus Lion Air Group, keterlibatan departemen HR dalam strategi keselamatan penerbangan dan efisiensi operasional memperlihatkan bagaimana manajemen SDM berperan langsung dalam pencapaian kinerja organisasi (Fahira, 2023).

Secara saintifik, temuan-temuan di atas menunjukkan adanya tren positif antara penerapan strategi MSDM dan peningkatan kinerja organisasi. Tren ini terjadi karena adanya keselarasan antara strategi HR dan visi perusahaan, yang dalam literatur dikenal sebagai vertical fit dalam strategic HRM framework (Han, Kang, Kehoe, & Lepak, 2019). Ketika strategi MSDM diintegrasikan dengan strategi bisnis, organisasi mampu mengoptimalkan sumber daya manusia sebagai aset strategis, bukan sekadar faktor produksi. Hal ini terlihat pada peningkatan produktivitas dan efisiensi operasional Lion Air

Group yang dilaporkan dalam Annual Report 2023, di mana produktivitas meningkat sebesar 12% setelah implementasi sistem pelatihan dan evaluasi berbasis kinerja.

Tabel 1 Indikator Strategi MSDM dan Dampaknya terhadap Kinerja Organisasi

No	Indikator Strategi MSDM	Implementasi di Lion Air Group	Dampak terhadap Kinerja
1	Rekrutmen dan Seleksi	Penerapan seleksi berbasis kompetensi dan psikotes multi-tahap	Karyawan lebih sesuai dengan kebutuhan jabatan
2	Pelatihan dan Pengembangan	Program pelatihan keselamatan dan layanan pelanggan berkelanjutan	Peningkatan disiplin, efisiensi, dan kepuasan pelanggan
3	Kompensasi Berbasis Kinerja	Pemberian insentif sesuai capaian individu dan unit kerja	Meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan
4	Evaluasi dan Pengawasan Kinerja	Evaluasi berbasis KPI (Key Performance Indicator)	Meningkatkan tanggung jawab dan kualitas kinerja
5	Pengembangan Karier	Promosi berbasis prestasi dan loyalitas	Memperkuat retensi dan komitmen organisasi

Secara keseluruhan, hasil dan pembahasan ini membuktikan bahwa strategi MSDM yang terintegrasi dengan strategi organisasi berperan besar dalam menciptakan efektivitas dan efisiensi di Lion Air Group. Implementasi strategi yang mencakup perencanaan tenaga kerja, pelatihan, kompensasi, dan evaluasi kinerja terbukti meningkatkan produktivitas serta loyalitas karyawan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa “implementasi strategi MSDM yang selaras dengan strategi organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja organisasi” dapat diterima secara ilmiah berdasarkan hasil sintesis pustaka.

## KESIMPULAN

Implementasi strategi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang efektif dan selaras dengan strategi organisasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi pada Lion Air Group. Strategi MSDM yang mencakup rekrutmen selektif, pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, kompensasi berbasis kinerja, serta evaluasi dan pengawasan kinerja berbasis indikator objektif terbukti mampu meningkatkan produktivitas, efisiensi operasional, dan loyalitas karyawan. Keselarasan antara strategi MSDM dan visi perusahaan menjadikan sumber daya manusia bukan sekadar faktor produksi, melainkan aset strategis yang menentukan daya saing dan keberlanjutan organisasi. Dalam konteks Lion Air Group, penerapan strategi berbasis kompetensi dan budaya keselamatan turut memperkuat kualitas pelayanan serta citra perusahaan di industri penerbangan nasional.

Selain itu, keberhasilan implementasi strategi MSDM di Lion Air Group sangat bergantung pada dukungan manajemen puncak, budaya organisasi yang adaptif, serta konsistensi pelaksanaan kebijakan. Fungsi HR yang berperan sebagai strategic partner terbukti mampu mengarahkan organisasi agar lebih responsif terhadap perubahan eksternal dan internal. Temuan ini memperkuat teori Strategic Human Resource Management (SHRM) yang menegaskan pentingnya integrasi vertikal antara strategi SDM dan strategi korporat dalam menciptakan efektivitas organisasi. Sebagai tindak lanjut, penelitian mendatang dapat mengembangkan analisis empiris untuk mengukur hubungan antara strategi MSDM, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan secara lebih kuantitatif, sehingga

hasilnya dapat menjadi dasar bagi pengembangan kebijakan MSDM yang lebih inovatif, adaptif, dan berkelanjutan di sektor penerbangan.

## DAFTAR PUSTAKA

Astutininggih, Maliki, Budi Ilham, & Ambarsari, Yuke. (2023). Strategic Human Resource Management : Linking Human Resource Practice to Organizational Strategy for Enhanced Performance. *CENDEKIA*, 17(2), 259–271.

Darmadi. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *10*(02), 85–92.

Fahira, Jihan. (2023). PT . Lion Mentari Airlines : Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Era Society 5 . 0 Studi Kasus Perencanaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan. (June).

Han, Joo Hun, Kang, Saehee, Kehoe, Rebecca R., & Lepak, David P. (2019). The Goldilocks Effect of Strategic Human Resource Management ? Optimizing the Benefits of a High-Performance Work System Through the Dual Alignment of Vertical and Horizontal Fit. *Management Faculty Research and Publications/College of Business Administration*.

Lestari, Rina Puji, Johan Efendi, & Agus Setyobudi. (2025). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *PESHUM : Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora*, 4(3 SE-Articles), 3670–3677. <https://doi.org/10.56799/peshum.v4i3.7880>

Mayningtiyas, Dwi Cahya, Mariam, Iis, Hadikusuma, Riza, Latianingsih, Nining, & Sinaga, Mawar Onida. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening ( Studi Kasus Pada Karyawan Detikcom PT Trans Digital Media ) Karyawan Detikcom Tahun. 13(Desember), 166–175.

Noviana, Fifi, & Samiyah. (2025). Konsep Dasar dan Implementasi Manajemen Sumber Daya manusia dalam Organisasi Modern. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Ilmu Pendidikan (JAMED)*, 1(4), 89–102.

Riofita, Hendra. (2017). Manajemen pemasaran. Cahaya Firdaus.

Riofita, Hendra. (2018). Analisis Pelayanan Prima dan Kualitas Pelayanan Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Provinsi Riau. *JPEKA*, 2(1), 29–48.

Riofita, Hendra. (2019). Manajemen SDM. Pekanbaru.

Riofita, Hendra. (2023). Pelatihan Dan Pengembangan Sdm. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 2(12).

Rizal, Fahmi, & Rony, Zahara Tussoleha. (2024). Strategi Inovatif Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia : Meningkatkan Kinerja Organisasi Di Era Digital. *JEMSI*, 5(3), 403–408.

Rustiani, Fina, & Fitria, Ida Jalilah. (2024). Pengaruh Kompensasi Terhadap Karyawan. *JMEHy : Jurnal Multidisciplinary Economics Harmon*, 16(1), 1–10.

Sugiyono. (2018). Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D. Bandung: Alfabeta.

Sulistiani, Dahlia Ayu, Syarifatunnisa, Mawaddah Azkiya, & Fitriah, Vina Nur. (2024). Strategi Pengembangan Msdm Untuk Meningkatkan Kinerja Dan Motivasi Karyawan. *Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis dan Digital (JIMaKeBiDi)*, 1(3), 91–96. <https://doi.org/10.61132/jimakebidi.v1i3.221>

Utami, Satiti, & Sadiatmi, Rini. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Jangka Pendek Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia Terhadap Kinerja Pegawai Bandar Udara Internasional Lombok Mataram. *Langit Biru: Jurnal Ilmiah Aviasi*, 13(3), 1–8.

Waty, Ervina, Maisaroh, Siti, Pangestuti, Retno, Veronica, Rina, Widiyastuti, Nurul Eko, Ismail, Rita, Yuliandhari, Willy Sri, Sarifah, Fitriana, Sa'dianoor, Husnita, Liza, Ganiem, Leila Mona, Anggraini, Nita, Leuwol, Ferdinand Salomo, Patria, Tri Martini, Ulfah, Luthfiyyah, Abdullah, Ashari, & Prisuna, Bayu Fitra. (2023). *KARYA TULIS ILMIAH : Teori & Panduan Praktis Penulisan Karya Ilmiah*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Yamin, Mohamad. (2024). Kontribusi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pt . Lion Airlines Di Bandara Internasional Soekarno-Hatta. *JNM: Jurnal Nusantara Madani*, 3(1), 1–8.