

Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pilar Kencana Metalindo Cabang Bandung

Endang purnama, Aminuddin Irfani
Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Bandung
Bandung, Indonesia

endangpurnama941@gmail.com , aminuddin.irfani@gmail.com

Abstract—This study aims to determine Work Ability and Work Discipline on Employee Performance at PT Pilar Kencana Metalindo. This research is categorized as a descriptive study and verification as a quantitative approach with a questionnaire instrument. The sampling technique in this study used a saturated sample because 30 employees of PT Pilar Kencana Metalindo were made into the population. Data collection using questionnaires and interviews. Test the validity of the instrument using SPSS software while the reliability test with cronbach Alpha with the help of SPSS 25. 0 The measuring instrument is proven valid and reliable for the research instrument. This research hypothesis test using multiple linear regression analysis. The results of the study prove that: (1) Workability variables have a significant effect on employee performance. (2) Work Discipline variables have a significant effect on employee performance. (3) The independent variables, namely workability and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance variables. . Therefore, PT Pilar Kencana Metalindo must continue to pay attention to work ability and work discipline if you want to get good employee performance.

Keywords—Employee Performance, Work Ability, Work Discipline.

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pilar Kencana Metalindo. Penelitian ini di kategorikan sebagai penelitian deskriptif dan verikatif sebagai pendekatan kuantitatif dengan instrumen berupa kuesioner. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh karena seluruh Karyawan PT Pilar Kencana Metalindo sebanyak 30 orang dijadikan populasi. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Uji validitas instrumen dengan menggunakan *software SPSS* sedangkan uji reliabilitas dengan *cronbach Alpha* dengan bantuan SPSS 25. 0 Alat ukur terbukti valid dan reliabel untuk instrument penelitian. Uji hipotesis penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil Penelitian membuktikan bahwa:(1) Variabel Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada karyawan.(2)Variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.(3) bahwa variabel bebas yaitu Kemampuan kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Maka dari itu PT Pilar Kencana Metalindo harus terus memperhatikan kemampuan kerja dan disiplin kerja jika ingin mendapatkan kinerja karyawan yang bagus.

Kata Kunci—Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Penelitian ini bertempat disalah satu perusahaan yang berada di Kota Bandung yaitu PT Pilar Kencana Metalindo yang merupakan perusahaan swasta nasional yang memulai bisnisnya ditahun 1993 di Jawa Barat yang sudah memiliki beberapa cabang tersebar di kota-kota besar salah satunya berada di Bandung dengan alamat lengkap JL. Terusan Pasir Koja NO. 86 Kencana sendiri berasal dari inspirasi kereta kencana yang merupakan kendaraan terhormat dari keluarga kerajaan yang akan membawa perusahaan ini ke arah yang lebih baik dengan cara yang terhormat. PT Pilar Kencana Metalindo bergerak di bidang bisnis distribusi, yang menjadi konsen peneliti dalam pencarian data yaitu perusahaan yang berada di Bandung untuk di jadikan Objek penelitian.

Sebagai perusahaan yang menyediakan distribusi manufaktur bagi konsumen, maka kinerja karyawan PT. Pilar Kencana Metalindo Bandung merupakan faktor terpenting yang dapat mempengaruhi aktivitas-aktivitas dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan juga memberikan pengaruh terhadap kualitas hasil kerja yang menjadi penilaian konsumen terhadap baik atau tidaknya pelayanan yang diterima oleh para konsumen.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dengan regional manajer PT Pilar Kencana Metalindo Bandung Menyebutkan bahwasannya proses evaluasi yang dilakukan perusahaan untuk menilai kinerja karyawan dilakukan pertengahan tahun dan diakhir tahun. Tetapi dari evaluasi tersebut hanya membahas apakah program pekerjaanya terlaksana atau tidak. Dan juga secara umum PT Pilar Kencana Metalindo belum melakukan survei terkait kinerja karyawannya secara keseluruhan, tetapi regional manajer menyebutkan adanya masalah, seperti ada beberapa karyawan masih belum melaksanakan pekerjaannya dengan akurat atau tidak mencapai harapan yang diinginkan perusahaan.

Dalam hal lain yaitu kemampuan kerja para karyawan yang berada di PT Pilar Kencana Metalindo Bandung dikategorikan masih rendah, hal ini dilihat dari sudut

pandangan peneliti dari hasil observasi masih terbatasnya karyawan ahli dalam penggunaan alat berat forklift, sehingga menjadi penghambat dalam pemindahan barang yang berada di gudang ke truk dikarekan harus menunggu karyawan yang mahir menggunakan forklift tersebut.

Adapun dari disiplin kerja karyawan di PT Pilar Kencana Metalindo kurang terpantau dikarenakan beberapa faktor antara lain. Ini ada beberapa karyawan masuk tidak sesuai waktu jam kerja dengan kata lain para pekerja telat masuk, dengan demikian itu bisa saja menjadi contoh kurang baik untuk pekerja lain.

Dalam hal ini bahwa PT Pilar Kencana Metalindo cocok untuk dijadikan sebagai objek penelitian, maka dari itu berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk menyajikan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Kemampuan Kerja Karyawan dan Disiplin Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pilar Kencana Metalindo Bandung Jawa Barat”**.

Sesuai dengan rumusan masalah, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

Untuk mengetahui dan menganalisis kemampuan kerja karyawan di PT Pilar Kencana Metalindo Bandung

Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja karyawan di PT.Pilar Kencana Metalindo Bandung

Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan di PT Pilar Kencana Metalindo Bandung

Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh kemampuan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT Pilar Kencana Metalindo Bandung

Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT Pilar Kencana Metalindo Bandung

Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh kemampuan kerja karyawan dan disiplin kerja karyawan di PT.Pilar Kencana Metalindo Bandung

LANDASAN TEORI

Robins (dalam Darmawan, 2018) kemampuan terdiri dari kemampuan intelektual dan kemampuan fisik seseorang. kemampuan intelektual adalah sesuatu yang dapat dimiliki oleh setiap karyawan, dimana bisa diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, sedangkan kemampuan fisik adalah yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan. Dengan berdimensikan sebagai berikut

Kemampuan intelektual

Kemampuan fisik

Menurut Sastrohardiwiryo dalam (Katiandagho, dkk 2014) disiplin yaitu suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (dalam Sanjaya, 2015) bahwa disiplin kerja memiliki dimensi sebagai berikut :

Sikap kerja

Tanggung jawab

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Hamali, 2016:98).

Menurut Sudarmanto dalam Evi Wulandari (2018) empat dimensi sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Penggunaan waktu
4. Kerjasama

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

• Populasi

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan di PT. Pilar Kencana Metalindo cabang Bandung yang berjumlah 30 orang

• Sample

penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. seluruh dari populasi yang diambil, yaitu seluruh karyawan PT. Pilar Kencana Metalindo cabang Bandung yang berjumlah 30 orang

Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah 1, 2, dan 3 digunakan analisis deskriptif. Langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Setiap indikator yang dinilai oleh responden, diklasifikasikan dalam lima alternatif jawaban dengan menggunakan skala ordinal yang menggambarkan peringkat jawaban.
2. Dihitung total skor setiap variabel atau sub variabel = jumlah skor dari seluruh indikator variabel untuk semua responden.
3. Dihitung skor setiap variabel atau sub variabel = rata-rata dari total skor
4. Untuk mendeskripsikan jawaban responden, juga digunakan statistik deskriptif seperti distribusi frekuensi dan tampilan dalam bentuk tabel ataupun grafik.

5. Untuk menjawab deskripsi tentang masing-masing variabel penelitian ini, digunakan rentang kriteria penilaian sebagai berikut:

$$RS = (N (m-1))/m$$

Keterangan :

N = Jumlah sampel yang diambil

M = Jumlah alternatif jawaban tiap item

Untuk menetapkan peringkat dalam setiap variabel penelitian, dapat dilihat dari perbandingan antara skor aktual dan ideal. digambarkan dengan rumus, maka akan tampak sebagai berikut:

$$\%Skor\ aktual = (skor\ aktual)/(skor\ ideal) \times 100\%$$

TABEL 1. PENILAIAN KRITERIA VARIABEL

No.	Nilai	Kategori
1.	30 – 54	Sangat Rendah
2.	55 – 78	Rendah
3.	79 – 102	Cukup
4.	103 – 126	Tinggi
5.	127 – 150	Sangat Tinggi

Sumber: data diolah 2020

Penelitian Verifikatif

penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis menggunakan perhitungan statistik. Penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel dependent (Y). Verifikatif berarti menguji teori dengan pengujian suatu hipotesis apakah diterima atau ditolak. Analisis verifikatif memiliki berbagai cara untuk mengukur kebenaran dari hipotesis, yaitu :

1. Uji Instrumen

Sebelum menganalisis bagaimana pengaruh motivasi kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Indonesia, pertama-tama dilakukan pengujian atas data kuesioner yang telah diperoleh. Pengujian dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah data yang dihasilkan dari alat ukur tersebut dapat menjamin mutu dari penelitian sehingga kesimpulan atau alasan-alasan yang dikemukakan terhadap hubungan antar variabel dapat dipercaya akurat dan dapat diandalkan agar pada akhirnya hasil penelitian dapat diterima. Maka dilakukanlah Uji Instrumen yang terdiri dari Uji Validitas dan Uji Realibilitas. Hasil Berikut ini peneliti akan menguraikan hasil dari Uji Validitas menggunakan SPSS 25.0

Varia bel	Item Pert anyan	r- Hitun g	r- Tabel	Keter angan
X1	P1	0,722	0,361	Valid
X1	P2	0,621	0,361	Valid
X1	P3	0,546	0,361	Valid
X1	P4	0,464	0,361	Valid
X1	P5	0,697	0,361	Valid
X1	P6	0,501	0,361	Valid
X1	P7	0,552	0,361	Valid
X1`	P8	0,540	0,361	Valid
X1	P9	0,457	0,361	Valid
X1	P10	0,718	0,361	Valid
X2	P1	0,621	0,361	Valid
X2	P2	0,781	0,361	Valid
X2	P3	0,418	0,361	Valid
X2	P4	0,483	0,361	Valid
X2	P5	0,669	0,361	Valid
X2	P6	0,646	0,361	Valid
X2	P7	0,457	0,361	Valid
Y	P1	0,540	0,361	Valid
Y	P2	0,658	0,361	Valid
Y	P3	0,704	0,361	Valid
Y	P4	0,666	0,361	Valid
Y	P5	0,700	0,361	Valid
Y	P6	0,631	0,361	Valid
Y	P7	0,446	0,361	Valid
Y	P8	0,699	0,361	Valid

TABEL 2. HASIL UJI VALIDITAS

variabel dari kuisioner adalah *reliable* (dapat diandalkan) sehingga untuk selanjutnya item pada masing-masing variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur

Model Regresi Linier Berganda

Dengan menggunakan software SPSS di peroleh output sebagai berikut :

Berdasarkan hasil *output SPSS statistic for windows* pada tabel 4.20 di atas, maka persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 0,98 + 0,295 X_1 + 0,639 X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda tersebut adalah sebagai berikut:

a. $\beta_0 = 0,980$ Nilai konstanta sebesar 0,980 menunjukkan besarnya nilai Kinerja Karyawan apabila variabel kemampuan kerja dan disiplin kerja bernilai nol.

b. $\beta_1 = 0,295$ Jika Kemampuan Kerja (X_1) meningkat satu tingkatan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,295

c. $\beta_2 = 0,639$ Jika Disiplin kerja (X_2) meningkat satu tingkatan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,639

Uji t Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Kemampuan Kerja nilai $T = 2,062$ dengan tingkat signifikansinya 0.049. Karena nilai signifikansi $0.049 < 0.05$ maka H_0 di tolak H_1 diterima artinya Variabel Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada karyawan. Hasil ini sejalan yang dilakukan sebelumnya oleh Arini, dkk (2015) berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Uji t Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai $t = 3,405$ dengan tingkat signifikansinya 0.002. Karena nilai signifikansi lebih kecil nilai derajat kepercayaan 0,05 maka akan dilihat dari t tabel dengan yaitu t tabel $(0,025;28) = 2,0484$. Karena t hitung $(3,405) > t$ tabel $(2,048)$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima artinya Variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hasil tersebut sejalan yang dilakukan sebelumnya oleh Meilany dan Ibrahim (2015) Analisis dihasilkan bahwa hubungan yang dimiliki oleh disiplin kerja dengan kinerja pegawai adalah positif dan signifikan.

Uji f Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

hasil uji F secara simultan, diperoleh nilai F hitung = 13,610 dengan tingkat signifikansi 0.000. Tingkat signifikansi $(0.000 < 0.05)$ dengan hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu Kemampuan kerja (X_1), dan Disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT Pilar Kencana Metalindo. Hasil tersebut selaras yang dilakukan oleh Paruru, dkk (2016) berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan oleh

Sumber: Pengolahan SPSS, 2020.

Tabel 2 menunjukkan bahwa dari 25 butir pertanyaan pada variabel Kemampuan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) semua item pertanyaannya memiliki r hitung $> r$ tabel $(0,3610)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dalam questioner sudah valid.

TABEL 3. HASIL UJI RELIABILITAS

Variabel	Cronbach's Alpha	Item Pertanyaan
(X_1)	0,794	10
(X_2)	0,726	7
(Y)	0,836	8

Sumber: Pengolahan SPSS, 2020.

Tabel 3 menunjukkan bahwa variabel mempunyai nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Atau *Cronbach Alpha* $> r$ tabel $(0,361)$ Jadi, dapat dikatakan semua konsep pengukur

peneliti dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

II. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk dapat disimpulkan bahwa:

1. Dari hasil analisis deskriptif bahwa kemampuan kerja karyawan pada PT. Pilar Kencana Metalindo Bandung yang memiliki dimensi kemampuan intelektual dan kemampuan fisik termasuk dalam kategori tinggi, dalam artian perusahaan PT. Pilar Kencana Metalindo sudah handal dan bagus dalam memposisikan kemampuan kerja para karyawannya tersebut sehingga dapat bekerja dengan baik
2. Dari hasil analisis deskriptif didapatkan bahwa disiplin kerja karyawan pada PT. Pilar Kencana Metalindo Bandung dengan memiliki dimensi sikap kerja dan tanggung jawab kerja termasuk dalam kategori tinggi, karena perusahaan PT. Pilar Kencana Metalindo sudah cukup baik dan sesuai dalam menerapkan peraturan kerja perusahaan
3. Dari hasil analisis deskriptif didapatkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Pilar Kencana Metalindo Bandung dengan memiliki dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, penggunaan waktu dan kerja sama antar karyawan termasuk dalam kategori tinggi, karena perusahaan sudah cukup bagus dalam memperhatikan kualitas barang agar sesuai sampai kepada para konsumen dan menciptakan sistem organisasi yang cukup solid sehingga bisa bekerja sama dengan baik.
4. Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pilar kencana metalindo. Artinya, apabila program Kemampuan Kerja dapat dimaksimalkan dengan baik maka secara positif akan mempengaruhi Kinerja Karyawan.
5. disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT pilar kencana metalindo. Artinya, semakin baik pelaksanaan program disiplinl Kerja dapat dimaksimalkan pada karyawan semakin baiknya Kinerja Karyawan PT pilar kencana metalindo.
6. Kemampuan kerja dan disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT pilar kencana metalindo. Artinya, apabila perusahaan meningkatkan program Kemampuan keja dan disiplin kerja maka dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

III. SARAN

PT Pilar kencana metalindo adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan dalam variabel Kemampuan kerja terdapat pernyataan yang memiliki nilai paling rendah yaitu

pada dimensi Kemampuan intelektual, hal ini dapat dijadikan sebagai bahan untuk perbaikan bagi pimpinan dalam perusahaan untuk dapat menciptakan kemampuan kerja karyawan yang tinggi.

2. Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan dalam variabel Disiplin Kerja terdapat pernyataan yang memiliki nilai paling rendah yaitu pada dimensi Tanggung Jawab Kerja. hal ini dapat dijadikan sebagai bahan untuk perbaikan bagi pimpinan dalam perusahaan untuk dapat menciptakan Disiplin Kerja yang sesuai,
3. Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan dalam variabel Kinerja Karyawan terdapat pernyataan yang memiliki nilai paling rendah yaitu pada dimensi Kualitas dan Kuantitas Kerja. hal ini dapat dijadikan sebagai bahan untuk perbaikan bagi perusahaan untuk dapat menciptakan Kinerja karyawan yang bermutu dan dapat menyelesaikan target.
4. Penerapan program kemampuan kerja dan disiplin kerja di PT Pilar kencana metalindo sudah diterapkan dengan baik. Oleh dari itu, perusahaan harus mempertahankan program kemampuan kerja dan disiplin kerja yang telah diterapkan selama ini.
5. Sebaiknya perusahaan meningkatkan kemampuan kerja dan aturan yang sesuai yang diberikan oleh atasan untuk menghimbau para pelanggar peraturan yang baik dalam kerja guna meminimalisir resiko kemangkiran dan kedisiplinan kerja.

Bagi peneliti selanjutnya:

1. Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain diluar variabel yang ada dalam penelitian ini. Dengan demikian hasil yang diharapkan dapat mengungkap lebih banyak permasalahan dan memberikan temuan-temuan penelitian yang lebih berarti dan bermanfaat bagi banyak pihak.
2. Bagi para peneliti yang lainnya agar dapat mengembangkan penelitian tentang Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, dan juga Kinerja Karyawan. karena melihat dari Manajemen sumber daya manusia ketiga variabel tersebut sangatlah penting untuk dibahas, dan dalam perusahaanpun sangat dibutuhkan juga untuk mencapai tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Christian Katiandagho, Silvy L. Mandey, Lisbeth Mananeke. 2014. pengaruh disiplin kerja kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada pt. pln (persero) wilayah sulutenggo area manado
- [2] Evi Wulandari. 2018. Pengaruh disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada suku dinas pada pemadam kebakaran dan penyelamatan kota administrasi jakarta barat)

- [3] Hamali, Arif Yusuf. 2016. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Mengelola Karyawan. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- [4] Hasibuan, Malayu P. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [5] Julita By Paruru S. L. H. V. Joyce Lapian, Hendra N. Tawas., 2016. pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pt. air manado
- [6] Kiki Rindy Arini Mochammad Djudi Mukzam Ika Ruhana. 2015. pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan pt perkebunan nusantara x (pabrik gula) djombang baru)
- [7] Modul laboratorium SPSS, I. 2019. Statistics 25.0. program studi manajemen Universitas Islam Bandung
- [8] Muhammad Ferryal Ramadhan Ari Darmawan. 2018. pengaruh kemampuan kerja, motivasi, disiplin kerja dan pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja karyawan pt. taman rekreasi sengkaling
- [9] Muhammad Taofiek Rio Sanjaya. 2015. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel ros in yogyakarta
- [10] Prastika Meilany & Mariaty Ibrahim. 2015. pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (kasus bagian operasional pt. indah logistik cargo cabang pekanbaru)
- [11] Robbins, Stephen P. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh. PT Indeks: Kelompok Gramedia.
- [12] Sastrohardi wiryo, Siswanto. 2002 Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- [13] Sudarmanto, 2009. kinerja dan pengembangan kompetensi sdm".pustaka pelajar. Yogyakarta.
- [14] Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Cetakan kedua puluh lima. Bandung: Alfabeta