

## PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN MARKETING PADA HOTEL MILLENNIUM SIRIH, JAKARTA

*Rima Alhalimah Hajrina, Iis Mariam dan Menik Wijiyanty*

*Administrasi Bisnis Terapan, Politeknik Negeri Jakarta*

*Email: [Rimahajrina@gmail.com](mailto:Rimahajrina@gmail.com)*

### Abstrak

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel X (Disiplin) dan variabel Y (Kinerja). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui disiplin dan kinerja bagian Marketing dan pengaruh disiplin terhadap kinerja bagian Marketing pada Hotel Millennium Sirih, Jakarta. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif untuk membahas identifikasi masalah bagaimana disiplin, bagaimana kinerja dan bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja bagian Marketing pada Hotel Millennium Sirih, Jakarta. Data yang digunakan adalah data primer yang di kumpulkan melalui *survey* dan angket (kuesioner), dan kepustakaan. Hipotesis dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian Marketing. Untuk mengetahui pengaruh variabel tersebut di gunakan korelasi sederhana, uji hipotesis (uji t) dan regresi linier sederhana dengan bantuan SPSS. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan metode statistik yaitu korelasi sederhana sebesar 37,3% dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,611 dan hasil uji hipotesis sebesar 3,275. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja bagian Marketing pada Hotel Millennium Sirih, Jakarta.

**Kata kunci:** disiplin kerja, kinerja karyawan, pengaruh, marketing, hubungan dan hotel millenium

### Abstract

*In this study: there two variables are variables X (Discipline) and Y (Performance). This research conducted the way of discipline method and performance inside of marketing activity. The method that used in this research is descriptive verification of how the way of discipline method, how the performance and marketing employee performance. The data that used is primer data with collecting from survey & give questioner on paper. The hypothesis form this research is effect from do work discipline way especially in marketing activity. To know effect of that variable, writer used simple collation method, hypothesis test, simple linier regression with th SPSS system method. Based on analysis by analyzing statistical methods is simple linier regression 37,3%, by simple colleration 0,611 and last by hypothesis methods 3275. Based on of these results it can be concluded that the disciplinary has affected on marketing performance at Millennium Hotel Sirih Jakarta.*

**Keywords:** *discipline, millennium hotel, marketing department, impact and performance*

## PENDAHULUAN

Pada usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, peralatan, mesin-mesin

produksi, uang dan lingkungan kerja, tetapi juga menyangkut sumber daya manusia yang mengelola faktor-faktor produksi tersebut. Pada dasarnya faktor sumber daya manusia merupakan faktor terpenting. Oleh karena itu, setiap

Perusahaan harus memilih sumber daya manusia yang memiliki kompetensi terbaik serta komitmen yang tinggi. Untuk memenuhi kualifikasi tersebut, perusahaan juga perlu memberikan pendidikan dan pelatihan lebih lanjut serta memberikan pengalaman dan motivasi, pegawai tersebut akan menjadi pegawai yang matang. Pengelolaan sumber daya manusia inilah yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Menurut Bangun (2014:4), salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Organisasi yang berhasil dalam mempengaruhi pasar jika dapat menarik perhatian atau kelebihan yang dimiliki dalam berbagai hal dibandingkan dengan organisasi lain.

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang penting dalam menentukan tujuan perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan serangkaian pekerjaan yang mempengaruhi dalam pencapaian tujuan tersebut. Sikap dan tata nilai dalam bekerja akan memberikan kekuatan untuk mendorong dalam mencapai tujuan. Tidak hanya sikap dan tata nilai yang dapat dirasakan secara *invisible*, tetapi juga peraturan-peraturan perusahaan yang bersifat nyata dan mengikat. Peraturan tersebut berlaku di dalam perusahaan yang mana hal tersebut terdapat suatu hubungan antara individu dengan perusahaan yang disebut dengan hubungan industrial. Pada perusahaan hubungan industrial adalah meliputi sekumpulan fenomena, baik di luar maupun di dalam tempat kerja yang berkaitan dengan penetapan dan pengaturan hubungan ketenagakerjaan. Dalam Undang-Undang No.13 Tahun

2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan pengertian hubungan industrial sebagai suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja atau buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Hubungan industrial, baik pihak perusahaan maupun pekerja atau buruh mempunyai hak yang sama untuk melindungi hal-hal yang dianggap sebagai kepentingannya masing-masing dan untuk mengamankan tujuan mereka. Pekerja dan pengusaha mempunyai kepentingan yang sama, yaitu kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan. Tetapi hubungan antara keduanya juga mempunyai potensi konflik, terutama apabila berkaitan dengan persepsi atau interpretasi yang tidak sama tentang kepentingan masing-masing pihak. Sangat memungkinkan terjadinya perselisihan dalam hubungan industrial, menurut UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang dimaksud dengan perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan kerja, serta perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Untuk itu komunikasi yang baik merupakan kunci untuk menjalin hubungan antar garis struktur organisasi perusahaan.

Selain hubungan industrial, kedisiplinan pegawai juga harus dibangun dan ditegakkan guna mewujudkan tujuan perusahaan. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen SDM. Semakin baik disiplin pegawai pada sebuah perusahaan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. Disiplin yang

baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Selain itu kedisiplinan yang tinggi juga dapat membuat seseorang memiliki produktivitas yang tinggi. Seseorang yang sehat dan kuat biasanya mempunyai disiplin yang baik, yaitu dengan mempunyai keteraturan di dalam menjaga dirinya, teratur kerja, teratur dalam pola makan, tertib olahraga dan tertib dalam segala hal.

Menjalankan perusahaan perhotelan dituntut untuk terus melakukan pembenahan diberbagai aspek terutama dibidang sumber daya manusia (SDM). Salah satu perusahaan yang berbentuk hotel adalah Millennium Hotel Sirih, Jakarta yang beralamat di Jalan Fachrudin No. 3, Jakarta Pusat. Jumlah karyawan pada Hotel Millennium yaitu 255 karyawan dan terbagi beberapa departemen. Ada 11 departemen yang terdapat pada Hotel Millennium Sirih Jakarta yaitu: *Executive Office, Sales&Marketing, Revenue Management, Accounting, Human Resources, Food & Beverage Service, Food & Beverage Product, Engineering, Front Office, Housekeeping, dan Security.*

Menurut informasi dari asisten HRD bernama Ibu Kusminarti pada Millennium Hotel Sirih Jakarta, yang dimintai keterangan melalui wawancara pada tanggal 10 Maret 2016 menyatakan bahwa disiplin yang ada pada perusahaan tidak semuanya dilakukan oleh setiap karyawan di hotel ini. Menurutnya, ada beberapa karyawan yang tidak patuh dalam menjalankan disiplin perusahaan, seperti: datang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan dan banyaknya karyawan yang suka membolos. Kurangnya kesadaran karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan.

Tingkat disiplin kerja karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan

dan berpengaruh terhadap produktivitas sebuah perusahaan. Perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik apabila pengelolaan karyawan dalam kedisiplinan terhadap karyawan tidak dikelola dengan sebaik-baiknya. Peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh antara kinerja karyawan dan disiplin karyawan pada karyawan Millennium Hotel Sirih, Jakarta. Mengacu pada uraian tersebut maka penulis mengangkat judul penelitian mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian Marketing pada Millennium Hotel Sirih, Jakarta”.

### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam penyusunan penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai dasar penelitian yang dilakukan, yaitu:

- a. Bagaimana tingkat Disiplin pada Millennium Hotel Sirih, Jakarta?
- b. Bagaimana kinerja karyawan pada Millennium Hotel Sirih, Jakarta?
- c. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Millennium Hotel Sirih, Jakarta?

### **METODE PENELITIAN**

Sesuai dengan permasalahan yang ditetapkan sebelumnya maka pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan penelitian secara kuantitatif karena analisis dalam penelitian ini berdasarkan pada teori-teori yang sudah ada dan berhubungan dengan topik penelitian. Penelitian ini termasuk jenis penelitian murni berdasarkan tujuannya, dikarenakan penelitian ini dilakukan diarahkan sekedar untuk memahami masalah organisasi secara mendalam tanpa ingin menerapkan hasilnya. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini termasuk kedalam penelitian survei. Bentuk masalah penelitian ini dikembangkan berdasarkan penelitian menurut tingkat eksplanasi

termasuk kepada permasalahan asosiatif dengan hubungan kausal.

Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu mengambil sampel dari seluruh populasi karyawan bagian marketing yang berjumlah 20 orang karyawan. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi yang relatif kecil sehingga semua anggota populasi dijadikan sampel. Tipe skala yang digunakan untuk mengukur kedua variabel pada penelitian ini adalah skala interval. Data-data yang diperoleh dari pengukuran dengan instrument sikap dengan skala likert misalnya adalah berbentuk data interval. Selain itu peneliti juga menggunakan skala nominal yang hanya dibatasi untuk data informasi responden. Penggunaan skala interval dalam penelitian ini dikarenakan peneliti ingin mengetahui seberapa kuat responden setuju atau tidak setuju dengan pernyataan yang ada dalam kuesioner melalui skala likert atau skala 5 titik.

Teknik pengolahan data melalui tahapan berikut:

a. Editing

Memilih atau mengambil data yang perlu dan membuat data yang diangkat tidak perlu agar memudahkan perhitungan dalam pengujian hipotesa.

b. Koding

Proses pemberian kode tertentu terhadap macam dari kuesioner untuk kelompok ke dalam kategori yang sama.

c. Tabulasi

Membuat tabel-tabel yang berisikan data yang telah diberikan kode, sesuai dengan analisis yang dibutuhkan.

Untuk uji instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan realibilitas. Untuk uji hipotesis asosiatif/hubungan yang datanya berbentuk interval menggunakan teknik korelasi Pearson product moment yaitu korelasi sederhana, signifikansi koefisien korelasi sederhana (uji t), dan regresi sederhana.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka hasil rekapitulasi data dapat dipaparkan seperti berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persen (%)
1	Pria	8	40%
2	Perempuan	12	60%
<b>Jumlah</b>		<b>20</b>	<b>100%</b>

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persen (%)
1	≤ 20 tahun	0	0%
2	21-30 tahun	9	45%
3	31-40 tahun	5	25%
4	> 40 tahun	6	30%
<b>Jumlah</b>		<b>20</b>	<b>100%</b>

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persen (%)
1	SMA	3	15%
2	D3	9	45%
3	S1	8	40%
4	S2	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>20</b>	<b>100%</b>

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Frekuensi	Persen (%)
1	1 tahun	6	30%
2	> 1 tahun	4	20%
3	5-10 tahun	2	10%
4	≥ 10 tahun	8	40%
<b>Jumlah</b>		<b>20</b>	<b>100%</b>

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Tempat Tinggal

No.	Tempat Tinggal	Frekuensi	Persen (%)
1	Jauh dengan Kantor	14	70%
2	Dekat dengan Kantor	6	30%
<b>Jumlah</b>		<b>20</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Pertanyaan	r Hitung	r Tabel (5%)	Hasil
1	0,84474	0,707	Valid
2	0,81144	0,707	Valid
3	0,81183	0,707	Valid
4	0,77296	0,707	Valid
5	0,74521	0,707	Valid
6	-0,1724	0,707	Tidak Valid
7	0,71667	0,707	Valid
8	0,75238	0,707	Valid
9	-0,0373	0,707	Tidak Valid
10	0,84987	0,707	Valid
11	0,86032	0,707	Valid
12	0,88284	0,707	Valid
13	0,78262	0,707	Valid
14	0,81954	0,707	Valid
15	0,79642	0,707	Valid
16	0,81436	0,707	Valid
17	0,73413	0,707	Valid
18	0,83221	0,707	Valid
19	0,78566	0,707	Valid
20	0,84378	0,707	Valid
21	0,79561	0,707	Valid
22	-0,1319	0,707	Tidak Valid
23	0,74364	0,707	Valid
24	0,86205	0,707	Valid
25	-0,4763	0,707	Tidak Valid
26	0,72277	0,707	Valid
27	0,7201	0,707	Valid
28	0,72051	0,707	Valid
29	-0,1017	0,707	Tidak Valid
30	0,70705	0,707	Valid
31	0,75238	0,707	Valid
32	0,81954	0,707	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pertanyaan	r Hitung	r Tabel (5%)	Hasil
1	0,82669	0,707	Valid
2	0,7747	0,707	Valid
3	0,88705	0,707	Valid
4	0,73635	0,707	Valid
5	0,78849	0,707	Valid
6	0,76134	0,707	Valid
7	0,87531	0,707	Valid
8	0,78527	0,707	Valid
9	0,78849	0,707	Valid
10	0,71695	0,707	Valid
11	0,78177	0,707	Valid
12	0,80037	0,707	Valid
13	0,78849	0,707	Valid
14	0,77037	0,707	Valid
15	0,8084	0,707	Valid
16	0,73672	0,707	Valid
17	0,85289	0,707	Valid
18	0,88705	0,707	Valid
19	0,81328	0,707	Valid
20	0,77265	0,707	Valid

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka hasil uji realibilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0,973	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,958	Reliabel

Dari hasil rekapitulasi data dapat diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dan kinerja karyawan adalah semua indikator dari masing-masing variabel dikarenakan semua indikator memperlihatkan nilai persentase jawaban responden dalam kuesioner dengan mayoritas tanggapan sangat setuju dan setuju. Hal ini dapat

dilihat dari jawaban responden terhadap variabel disiplin sebesar 92%. Kemudian pada variabel kinerja yang paling besar adalah sebesar 91% dengan keputusan sangat setuju.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan bagian Marketing pada Hotel Millennium Sirih, Jakarta**

Hasil penelitian menggunakan uji korelasi sederhana menunjukkan bahwa koefisien korelasi Pearson antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,611 dimana koefisien tersebut lebih besar dari nol atau  $0,611 > 0$  artinya telah terjadi hubungan linier yang positif, yaitu semakin kuat disiplin kerja maka akan semakin baik dan positif pula kinerja karyawan. Kemudian sebaliknya, semakin lemah disiplin karyawan maka akan kinerja karyawan akan semakin lemah. Jadi dengan semakin kuat disiplin kerja pada Hotel Millennium Sirih maka kinerja akan mengalami peningkatan. Koefisien korelasi person tersebut masuk dalam kelas interval kuat yaitu 0,611 termasuk dalam rentang 0,60 – 1,000 yang artinya tingkat hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan pada Hotel Millennium Sirih kuat.

Berdasarkan uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel X lebih besar dari t tabel atau  $3,275 > 1,734$  yang artinya variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian didapat nilai signifikansi  $0,038 < 0,05$  dan dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang nyata (signifikan) variabel X (disiplin kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Dengan demikian, dapat disimpulkan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis kerja ( $H_a$ ) dalam penelitian ini diterima. Dapat dikatakan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya dilakukan analisis dari uji regresi sederhana dan dapat diketahui bahwa pengaruh variabel X (disiplin kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) sebesar 37,3%, sedangkan

sisanya sebesar 62,7% dipengaruhi variabel lain. Kemudian dapat diketahui juga tingkat signifikansi atau probabilitas  $0,038 < 0,05$  yang artinya model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel Y (kinerja karyawan) sehingga model persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 36,126 + 0,564X$$

Koefisien b dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variabel Y (kinerja karyawan) sebesar satu satuan. Sehingga dari persamaan tersebut dapat dikatakan konstanta sebesar 36,126 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai disiplin kerja maka nilai kinerja karyawan sebesar 36,126. Kemudian koefisien regresi X (disiplin kerja) sebesar 0,564 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai disiplin kerja, maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,564 satuan. Persamaan di atas mengartikan bahwa apabila disiplin kerja mengalami peningkatan, maka akan meningkat pula kinerja karyawan dan begitu juga sebaliknya, apabila disiplin kerja mengalami penurunan, maka kinerja karyawannya juga akan mengalami penurunan.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

- Hotel Millennium Sirih, Jakarta memiliki tingkat disiplin yang baik terlihat pada jawaban pernyataan keseblas responden pada variabel disiplin yaitu "Pimpinan adil dalam memperlakukan karyawan: dengan nilai sebesar 92 atau 92% dengan keputusan sangat setuju.
- Karyawan hotel Millennium Sirih, Jakarta memiliki kinerja yang baik hal ini terlihat pada jawaban kelima belas responden pada variabel kinerja yaitu "Kehadiran absensi menurut saya sangat penting dalam penegakan

- disiplin kerja” dengan nilai 91 atau 91% dengan keputusan sangat setuju,
- c. Terdapat pengaruh yang kuat antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan hotel Millennium Sirih, Jakarta bagian Marketing sebagai berikut:

- 1) Multiple R sebesar 0,611 menunjukkan bahwa korelasi/hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja adalah kuat.
- 2) Hasil T hitung sebesar 3,275 lebih besar dari t tabel yaitu 1,7341 maka  $H_0$  ditolak yang dimana tidak ada pengaruh dan  $H_a$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin (X) terhadap variabel kinerja (Y).
- 3) Nilai dari a adalah 36,126. Nilai ini menunjukkan bahwa pada saat disiplin (X) bernilai nol, maka kinerja (Y) akan bernilai 36,126. Sedangkan nilai dari *coefficients beta* yaitu sebesar 0,564 yang menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan disiplin sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,564 satuan.

Setelah dilakukan penelitian, penulis memberikan saran yaitu: untuk memicu tingkat kedisiplinan karyawan, sebaiknya pimpinan memberikan apresiasi kepada karyawan yang telah menunjukkan tingkat kedisiplinan yang baik dalam bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Malayu S.P, Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: In Media.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2010. *Manajemen Sumber Daya manusia untuk Perusahaan*. Edisi Ke-2. Cetakan Ke-3. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sinambela, Poltak Lijan. 2012. *Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, dan R&D*. Jakarta: Alfabeta
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Widodo. 2004. *Cerdik Menyusun Proposal Penelitian Skripsi, Tesis, dan disertasi*. Jakarta: Kelopak

### Website

<http://kbbi.web.id/disiplin>. Arti Kata Disiplin Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia. Diakses 27 Februari 2016. Pukul 09.15 WIB.

### Penelitian Relevan

- Fadin, Zainal Abidin. 2013. *Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rekatama Putra Gegana Bandung*.
- Muhammad Taufik, Rio Sanjaya. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ros in Yogyakarta*.
- Pulsasia, Paula. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Harian Outsourcing (THOS) pada Satuan Kerja Pusat Program Transformasi BI*.

