

KETERLIBATAN KARYAWAN DAN MOTIVASI INTRINSIK UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA

Betty Magdalena¹, Suwandi², Riyandini Riyan Utami³, Aminah⁴

¹²³⁴ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya
bettymagdalena@darmajaya.ac.id

ABSTRACT

Based on the performance condition of Asoka Luxury hotel employees, there is a problem because employee performance appraisals are still far from the targets set by the company, this causes the company's profits to decrease. This study aims to determine the effect of Employee Engagement, and Intrinsic Motivation on Performance through Work Discipline. The type of research used in this study is a type of quantitative research using associative methods, namely using a partial least square approach where the processing uses PLS software. The data collection method in this study used primary data in the form of interviews and questionnaire distribution. The population in this study was 35 employees using saturated sampling techniques, where the entire population was sampled. The results of this study found that work involvement affects the performance of Asoka Luxury Bandar Lampung Hotel employees. Intrinsic Motivation Affects the Performance of Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung Employees. Work Involvement Affects Performance through Work Discipline of Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung Employees. Intrinsic Motivation Affects Performance through Work Discipline of Asoka Luxury Hotel Bandar Lampung Employees.

Keywords: Employee Engagement, Intrinsic Motivation, Work Discipline and Performance

ABSTRAK

Berdasarkan kondisi kinerja karyawan hotel asoka luxury, terjadi permasalahan dikarenakan penilaian kinerja karyawan masih jauh dari target yang ditetapkan perusahaan, hal ini menyebabkan keuntungan perusahaan menjadi menurun. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Keterlibatan Karyawan, Motivasi Intrinsik Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode asosiatif yaitu menggunakan pendekatan partial least square dimana pengolahannya menggunakan software PLS. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan data primer berupa wawancara dan penyebaran kuesioner. Populasi pada penelitian ini sebanyak 35 karyawan dengan menggunakan tehnik sampling jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Hasil penelitian ini menemukan bahwa Keterlibatan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung. Motivasi Intrinsik Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung. Keterlibatan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja Karyawan Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung. Motivasi Intrinsik Berpengaruh Terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja Karyawan Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung.

Kata Kunci : Keterlibatan Karyawan, Motivasi Intrinsik, Disiplin Kerja dan Kinerja

PENDAHULUAN

Wilayah di Lampung sebagai tempat wisata, tentu saja berimbas pada tumbuhnya persaingan berbagai fasilitas pendukung pariwisata di lampung seperti makin banyaknya hotel hotel yang tersedia dilampung untuk mengakomodir kebutuhan untuk singgah sementara dan

beristirahat sejenak di Lampung, maka disinilah ada hotel. Dari waktu ke waktu bahkan jumlah hotel di Lampung terus meningkat, ini menunjukkan bahwa banyaknya jumlah pengunjung ke Lampung berbanding lurus dengan pertambahan jumlah hotel di Lampung. Diantara banyaknya hotel di Lampung, berdasarkan pengkategorian tertentu

ternyata variatif, ada hotel bintang 5, hotel bintang 4, hotel bintang 3.

Kualitas sumber daya manusia yang baik tentu sangat penting bagi sebuah perusahaan, Salah satu tolak ukur yang dapat digunakan untuk menilai kualitas sumber daya manusia adalah kinerja karyawan. Karena kinerja karyawan dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui kemajuan perusahaan dalam melakukan proses perkembangan perusahaan, bahkan kinerja karyawan berhubungan dengan sistem yang digunakan perusahaan serta berhubungan dengan efisiensi dan efektivitas kerja. Oleh karena itu penilaian kinerja karyawan sebuah perusahaan harus dilakukan secara berkala sehingga perusahaan dapat meningkatkan serta mengetahui tingkat efisiensi dan keefektifan sistem yang digunakan perusahaan. Dalam aktivitas tersebut, perusahaan memerlukan sumber daya seperti bahan baku, modal dan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia memegang peranan terpenting karena tanpa adanya hal tersebut maka kemajuan teknologi tidak akan memberikan kontribusi yang berarti terhadap kemajuan sebuah perusahaan atau instansi. Dalam hal ini diperlukan pengetahuan tentang bagaimana mengarahkan para pegawai agar mau bekerja dengan semaksimal mungkin. Hal ini mengharuskan pemimpin perusahaan untuk merumuskan kebijakan-kebijakan yang dapat mendorong kearah peningkatan kinerja karyawannya. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya

Kinerja adalah hasil nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi. Kinerja adalah implementasi dari perencanaan yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Kinerja

organisasi: pencapaian hasil (*outcome*) pada tingkat/ unit analisis organisasi. Kinerja pada tingkat organisasi ini terkait tujuan organisasi, rancangan organisasi, dan mana-jemen organisasi. Kinerja pada proses tahapan dalam meng-hasilkan produk/pelayanan yang dipengaruhi tujuan proses, rancangan proses, dan manajemen proses.

Pada penelitian ini penulis memfokuskan penelitian pada Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung untuk mengetahui kinerja karyawan hotel tersebut. Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung beralamatkan di Jl. Pulau Morotai No.16B, Jagabaya III, Kec. Way Halim, Kota Bandar Lampung, Lampung 35133. Salah satu hotel bintang 3, memiliki 45 kamar yang terdiri dari Deluxe, Superior dan Standar. Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung memiliki 35 orang karyawan pada tahun 2022.

Penilaian kinerja Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung dapat menjadi tolak ukur kinerja dari karyawan Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung. Perusahaan ini memiliki visi yaitu terwujudnya kenyamanan konsumen dan pelayanan cepat dan sempurna bagi seluruh konsumen. Sangat diperlukan kinerja baik termasuk dukungan dari para karyawan, karena karyawan Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung bertugas memberikan pelayanan terbaik kepada seluruh konsumennya.

Sangat penting bagi sebuah Hotel untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya karena akan berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada konsumen Hotel tersebut dengan melakukan beberapa kebijakan atau sistem yang diterapkan kepada karyawannya sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) yang telah ditetapkan pimpinan Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung. Peningkatan kinerja pegawai yang dilakukan oleh suatu perusahaan akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi

pegawai dalam pelaksanaan tanggung jawab pekerjaannya, yang pada akhirnya akan menguntungkan bagi organisasi/perusahaan itu sendiri.

Faktor utama yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah Keterlibatan Karyawan. Keterlibatan karyawan dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap pekerjaannya penting untuk dirinya selain untuk organisasi. Susyanto (2019) keterlibatan kerja dapat didefinisikan sebagai derajat seseorang secara psikologis mengartikan dirinya dengan pekerjaan dan menganggap tingkat kinerjanya sebagai hal penting bagi harga diri. Kesimpulan dari beberapa teori di atas maka keterlibatan kerja dapat didefinisikan sebagai tingkatan individu berpartisipasi aktif di dalamnya, menginvestigasikan waktu dan energi untuk pekerjaannya dan menganggap pekerjaan penting sebagai keseluruhan kesan diri.

Keterlibatan Karyawan merupakan konsep perencanaan dan proses kerja yang multidimensional, yang mengelola sumber daya manusia dan berbagai proses kerja serta kegiatan antar tenaga kerja yang dipandang mendukung peningkatan kinerja perusahaan secara menyeluruh, menemukan bahwa Keterlibatan Karyawan mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik Keterlibatan Karyawan karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerjanya dalam organisasi.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah Motivasi Intrinsik. Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakannya Hamdani (2019) Motivasi intrinsik merupakan hasrat dalam diri untuk mencapai kesuksesan, atau sering dikenal dengan motivasional, Motivasi intrinsik

timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan atau dorongan orang lain, melainkan atas dasar kemauan sendiri.

Motivasi intrinsik melibatkan orang yang melakukan suatu kegiatan karena mereka merasa menarik dan memperoleh kepuasan langsung dari kegiatan itu sendiri. Motivasi intrinsik timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan atau dorongan orang lain, melainkan atas dasar kemauan sendiri.

Selain dari Keterlibatan Karyawan, Motivasi Intrinsik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah Disiplin Kerja. Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya". Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2019) mengemukakan bahwa Disiplin Kerja karyawan adalah sifat seorang yang secara karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat memengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Berdasarkan latarbelakang masalah, maka peneliti menetapkan tujuan penelitian yaitu : Untuk Mengetahui Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung. Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung. Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Asoka

Luxury Bandar Lampung melalui Disiplin Kerja. Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung melalui Disiplin Kerja.

METODE PENELITIAN

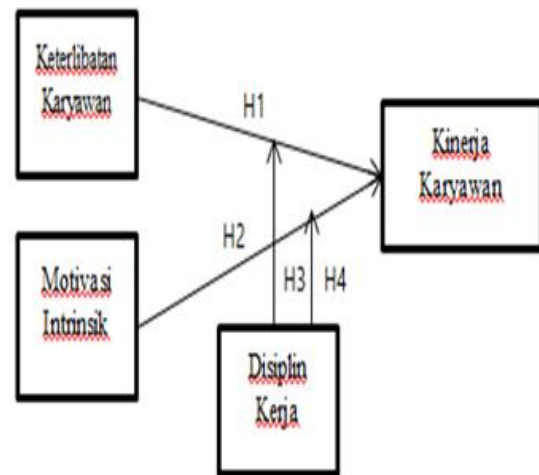
Penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, penelitian menggunakan metode asosiatif. Menurut Suliyanto (2018) metode asosiatif yaitu bentuk penelitian dengan menggunakan minimal dua variabel yang dihubungkan. Sumber data dalam proses penelitian yaitu menggunakan Data Primer. Data Primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama, (Sugiyono, 2016) yaitu karyawan Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung dan jawaban kuesioner yang dibagikan kepada karyawan untuk variabel Keterlibatan Karyawan, Motivasi Intrinsik, Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Penelitian *asosiatif* merupakan suatu penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara variabel bebas (variabel Exogenous) yaitu Keterlibatan Karyawan (X) Motivasi Intrinsik dan variabel moderating yaitu kerja (M) terhadap variabel terikat Disiplin Kerja (variabel endogenous) yaitu Kinerja karyawan (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung yang berjumlah 35 Karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik Sampling Jenuh, dimana sampling jenuh adalah teknik penentu sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel untuk diteliti yaitu 35 Karyawan Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung.

Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis struktural menggunakan pendekatan *partial least square* dimana pengolahannya

menggunakan software PLS. Analisis diawali dengan pengujian outer yaitu uji instrumen variabel dan deskripsi variabel dan dilanjutkan dengan pengujian kelayakan model dan diakhiri dengan pengujian hipotesis (Fitri dan Ade,2022).



Gambar 1. Model Penelitian

Menurut Suliyanto (2018) Definisi operasional merupakan variabel yang diungkapkan dalam definisi konsep tersebut, secara operasional, secara praktis, secara riil, secara nyata dalam lingkup objek penelitian/objek yang diteliti sebagai berikut.

1. Keterlibatan Karyawan

Keterlibatan Karyawan yaitu perusahaan harus menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja demi mewujudkan tujuan perusahaan. Indikator keterlibatan karyawan yaitu sebagai berikut : (Nugroho dan Ratnawati, 2021)

- a. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan
- b. Menunjukam pekerjaan sebagai yang utama.
- c. Melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting.

2. Motivasi Intrinsik

Motivasi Intrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya

perangsang dari luar. Indikator Intrinsik yaitu sebagai berikut : (Hamdani, 2019)

- a. Keberhasilan
- b. Pengakuan atasan
- c. Pekerjaan yang dikerjakan
- d. Tanggung jawab
- e. Pengembangan karir.

3. Disiplin Kerja

Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator Disiplin Kerja yaitu sebagai berikut : (Hasibuan, 2019)

- a. Kehadiran di tempat kerja.
- b. Ketaatan pada peraturan kerja
- c. Ketaatan pada standar kerja
- d. Tingkat kewaspadaan tinggi
- e. Berkerja etis.

4. Kinerja Karyawan

Hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan standar kerja tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Indikator Kinerja Karyawan yaitu sebagai berikut : (Utari, 2019).

- a. Produktivitas.
- b. Kualitas layanan.
- c. Responsibilitas.
- d. Kesesuaian.
- e. Akuntabilitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)

Uji reliabilitas dalam PLS menggunakan dua metode yaitu *composite reliability*. *Composite Reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* nilai *alpha* harus lebih besar dari 0,5. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan *smart PLS* diperoleh output sebagai berikut :

Tabel 1. Composite Reliability

	<i>Composite Reliability</i>
Keterlibatan Karyawan (X1)	0,771
Motivasi Intrinsik (X2)	0,704
Disiplin Kerja (M)	0,733
Kinerja Karyawan (Y)	0,818

Sumber : Data Diolah, 2023

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* untuk semua konstruk adalah di atas 0,5 yang menunjukkan bahwa semua konstruk pada model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*. Nilai *composite reliability* yang terendah adalah sebesar 0,704.

Setelah model yang diestimasi memenuhi kriteria *Outer Model*, berikutnya dilakukan pengujian model struktural (*Inner model*): Model struktural PLS dievaluasi dengan menggunakan R² untuk konstruk dependen. Berikut adalah nilai R-Square pada konstruk.

Tabel 2 R Square

R Square
0,661

Sumber : Data Diolah, 2023

Koefisien determinan R² (R Square) sebesar 0,661 artinya bahwa kemampuan variabel Keterlibatan Karyawan, Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja untuk menjelaskan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,661 atau 66,1% sedangkan sisanya sebesar 33,9% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Setelah semua asumsi dapat dipenuhi, selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis sebagaimana diajukan pada bab sebelumnya. Berdasarkan nilai T- Statistics

dari suatu hubungan kausalitas dari hasil pengolahan yaitu sebagai berikut:

Keterlibatan Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Maka ditarik kesimpulan dengan baiknya pengelolaan Keterlibatan Karyawan yang diberikan perusahaan maka juga diikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan.

Tabel 3 Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)

	T Statistik	P Value
<i>Keterlibatan Karyawan -> Kinerja Karyawan</i>	1,895	0,034
<i>Motivasi -> Kinerja Karyawan</i>	2,009	0,027
<i>Moderating Effect1 -> Kinerja Karyawan</i>	2,772	0,003
<i>Moderating Effect2 -> Kinerja Karyawan</i>	5,910	0,000

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 3 terlihat pada variabel Keterlibatan Karyawan bahwa nilai sig (0,034) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Keterlibatan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Karena secara psikologis mengartikan dirinya dengan pekerjaan dan menganggap tingkat kinerjanya sebagai hal penting bagi harga diri. Kesimpulan dari beberapa teori diatas maka keterlibatan kerja dapat didefinisikan sebagai tingkatan individu berpartisipasi aktif di dalamnya, menginvestigasikan waktu dan energi untuk pekerjaannya dan menganggap pekerjaan penting sebagai keseluruhan kesan diri.

Diperkuat dengan penelitian dari Fahrizal (2020) menyatakan bahwa

Berdasarkan tabel 3 terlihat pada variabel Motivasi intrinsik bahwa nilai sig (0,027) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Karena hasrat dalam diri untuk mencapai kesuksesan, atau sering dikenal dengan motivasi intrinsik timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan atau dorongan orang lain, melainkan atas dasar kemauan sendiri.

Diperkuat dengan penelitian dari Widiyanti (2019) menyatakan bahwa Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Maka ditarik kesimpulan dengan baiknya pengelolaan Motivasi Intrinsik yang diberikan perusahaan maka juga diikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan.

Berdasarkan tabel 3 terlihat pada variabel Keterlibatan Karyawan bahwa nilai sig (0,007) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Keterlibatan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja. Karena Kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang yang secara karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Sehingga seseorang yang mengartikan dirinya dengan pekerjaan dan menganggap tingkat kinerjanya sebagai hal penting bagi harga diri menjadikan seseorang lebih disiplin. Sehingga semakin banyak keterlibatan karyawan maka akan disiplin sehingga meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Berdasarkan tabel 3 terlihat pada variabel Motivasi Intrinsik bahwa nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Motivasi Intrinsik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja. Karena Kedisiplinan sangat memengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan- aturan perusahaan. Serta mampu meningkatkan Motivasi intrinsik dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan atau dorongan orang lain, melainkan atas dasar kemauan sendiri.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian dari hasil pengujian hipotesis dan pembahasan dari penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut: Keterlibatan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung. Motivasi Intrinsik Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung. Keterlibatan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja Karyawan Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung. Motivasi Intrinsik Berpengaruh Terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja Karyawan Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung. Pemimpin Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung sebaiknya membuat karyawan berfikir bahwa Pekerjaan adalah hal utama yang harus kerjakan dan membuat karyawan Berani mengambil keputusan Ketika sedang terjadi permasalahan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih atas support finansial kepada Ibu Dr. Sri Lestari, M.Cs dari Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) IIB Darmajaya. Terima kasih juga penulis ucapkan kepada IIB Darmajaya khususnya prodi Manajemen yang telah memberikan

kesempatan kepada saya untuk melakukan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Fahrizal, V., Bagia, I. W., & Susila, G. A. J. (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 8(2), 121-127.

Hamdani, H., Mulyanti, R. Y., & Abdillah, F. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pengemudi Grabbike. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(2), 89-103.

Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019, December). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147)*.

Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung. Alfa Beta

Suliyanto. 2018. *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi*. ED.I. Yogyakarta: Andi

Susyanto, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Keterlibatan Karyawan dan Kepuasan Kerja terhadap Kesiapan untuk Berubah dalam Menghadapi Perubahan Organisasi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi*, 21(1).

Utari, K. T., & Rasto, R. (2019). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)*, 4(2), 238- 245

Widiantari, A. A. I. A., & Santoso, R. T. P. B. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Grand Inna Kuta-Bali. *Jurnal Ekonomi dan Pariwisata*, 14(2).