

Motivasi Intrinsik sebagai Faktor Penentu Disiplin Kerja Karyawan PT Family Aurora Nusantara

Syarifatul Wahidah¹, Fitria Khoirun Nisa^{2*}, Rini Sugiarti³, Fendy Suhariadi⁴

Universitas Semarang

syarifatul830@gmail.com¹, fitriakhoirun99@gmail.com^{2*}, riendoe@usm.ac.id³,

fendy.suhariadi@psikologi.unair.ac.id⁴

ABSTRACT

This study aims to analyze the relationship between intrinsic motivation and work discipline among employees of PT Family Aurora Nusantara, a company operating in the food and beverage (FnB) sector. Using a quantitative descriptive approach, data were collected through Likert-scale questionnaires from a total sample of 43 employees. The analysis revealed that intrinsic motivation positively and significantly influences work discipline, contributing 24.9% ($R^2 = 0.249$), with the remaining variance explained by other factors outside this study. A regression coefficient of 0.595 indicates that a one-unit increase in intrinsic motivation corresponds to a 0.595-unit increase in work discipline. The data also highlighted that higher levels of work discipline are correlated with adherence to company regulations and enhanced employee responsibility. This study emphasizes the crucial role of intrinsic motivation in fostering work discipline within the FnB sector. Companies are recommended to implement strategies such as rewards, training, and individual counseling to enhance intrinsic motivation, thereby improving operational effectiveness and employee well-being.

Keywords: *Intrinsic Motivation, Work Discipline, Employees, FnB Industry*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara motivasi intrinsik dan disiplin kerja pada karyawan PT Family Aurora Nusantara yang bergerak di sektor makanan dan minuman (FnB). Menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis skala Likert dengan sampel total 43 karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dengan kontribusi sebesar 24,9% ($R^2 = 0,249$), sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Nilai koefisien regresi sebesar 0,595 mengindikasikan bahwa peningkatan satu unit motivasi intrinsik akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0,595 unit. Data juga menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja yang lebih tinggi berkorelasi dengan kepatuhan terhadap aturan perusahaan dan peningkatan tanggung jawab karyawan. Penelitian ini menegaskan pentingnya peran motivasi intrinsik dalam membangun disiplin kerja di lingkungan kerja sektor FnB. Perusahaan direkomendasikan untuk menerapkan strategi peningkatan motivasi intrinsik, seperti penghargaan, pelatihan, dan konseling individu, guna meningkatkan efektivitas operasional dan kesejahteraan karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Intrinsik, Disiplin Kerja, Karyawan, Industri FnB

PENDAHULUAN

Industri makanan dan minuman (*food and beverages*) di Indonesia merupakan salah satu sektor ekonomi yang terus berkembang. Menurut data dari pusat badan statistik penyedia makan dan minuman (BPS) pada tahun 2023, sektor ini mengalami kenaikan dan menyumbang sekitar 15% dari total produk domestik bruto (PDB) Nasional. Industri FnB adalah sektor bisnis yang bergerak dibidang makanan dan minuman yang mencakup berbagai jenis usaha mulai dari restoran, kafe, warung makanan hingga produsen makanan dan minuman Bizhare (2024). *Trend* saat ini yang banyak dilakukan masyarakat yaitu untuk menghabiskan waktu makan bersama dengan keluarga atau teman dekat di setiap momen yang akan mereka rayakan, bahkan untuk menghilangkan penat, mereka membuat janji dengan kolega atau teman dekat hanya sekedar menikmati makan bersama yang enak dan kembali membangun *mood* untuk bekerja. Mereka datang bukan hanya untuk menikmati makanan, namun mengikuti *trend* arus perkembangan zaman seperti memilih tempat yang menarik untuk diunggah ke media sosial, memilih pelayanan terbaik, mencari makanan yang sedang *viral* dan hal yang mendukung lainnya.

PT Family Aurora Nusantara merupakan salah satu sektor Perusahaan yang bergerak dibidang ini, dan menurut beberapa data yang beredar, tempat ini menjadi satu-satunya yang berdiri di kabupaten Probolinggo dengan konsep yang berbeda. Restoran ini terletak di jantung kota kabupaten Probolinggo yang memiliki target *market costumer* kalangan menengah keatas, ditengah-tengah maraknya berdirinya kafe yang menarik pelanggan dengan harga yang sangat ekonomis dengan kalangan menengah kebawah. Secara fisik bangunan restoran ini memiliki bangunan yang cukup luas, terdiri dari dua lantai yang memiliki beberapa ruangan yang besar, sehingga siap menampung 200 tamu dengan tingkat rumah makan resiko berat.

Secara operasional, perusahaan ini mengalami tantangan yang signifikan terkait perihal disiplin kerja. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan, terdapat 70% karyawan merasa kurang termotivasi dalam pekerjaan mereka, yang berdampak langsung terhadap tingkat disiplin kerja. Salah satu langkah preventif yang dilakukan perusahaan yaitu memberikan sanksi bagi karyawan yang datang tidak tepat waktu, namun hal itu ternyata tidak efektif untuk mengurangi keterlambatan karyawan dengan berbagai alasan yang diberikan. Perusahaan ini menerapkan sistem *split shift* pada karyawan dengan membagi waktu bekerja sesuai waktu yang telah ditentukan, dengan jadwal shift istirahat dan full bekerja selama 8 jam setiap harinya. Sistem kerja ini dirancang untuk memenuhi kebutuhan operasional perusahaan. Sistem kerja *split shift* yang umum diterapkan di industri makanan dan minuman ini seringkali mempengaruhi tingkat motivasi dan disiplin kerja karyawan, meski adanya jam istirahat dalam sehari bekerja, tapi ternyata masih banyak karyawan yang merasa kelelahan akibat pembagian waktu yang mengharuskan kembali untuk bekerja.

Faktor motivasi dapat mempengaruhi kedisiplinan seseorang, dimana seseorang belum tentu bersedia mengerahkan setiap waktu yang terfokus dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya dorongan agar karyawan mau menggunakan seluruh potensinya dengan baik. Motivasi intrinsik didefinisikan sebagai motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi bersumber dari dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal sebagai faktor motivasional. Motivasi instrinsik merupakan faktor yang kuat dan harus dimiliki oleh seluruh karyawan dengan sadar terhadap tanggung jawab pekerjaannya (Widyaputra 2014). Motivasi intrinsik yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang mana juga akan berkontribusi pada peningkatan disiplin kerja. Hal tersebut didukung oleh teori motivasi apabila seseorang memiliki komitmen yang tinggi pada pekerjaan mereka, maka disiplin kerja pun turut meningkat (Suhardi 2023). Karyawan yang baik dapat dilihat dari tingkat disiplin dalam pekerjaannya di sebuah perusahaan dengan segala aktivitasnya dan tanggung jawab, baik mengikuti aturan yang ditetapkan maupun adanya penyelesaian yang tepat akan kinerja yang harus diselesaikan.

Statistik dari badan pusat statistik (BPS) menunjukkan bahwa tingkat ketidakdisiplinan di sektor FnB masih tinggi, sebanyak 30% karyawan masih melanggar aturan kerja (2023). Disiplin merupakan komponen yang sangat penting bagi keteraturan karyawan yang terlibat dan memiliki kontrol atas pekerjaan mereka, menjadikan mereka lebih disiplin dan bertanggung jawab. Menurut data studi dari Ketenagakerjaan Republik Indonesia (2022) menunjukkan bahwa 65% karyawan di industri *food and beverage* merasa stress akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi dan waktu kerja yang tidak menentu. Hal tersebut akan berdampak terhadap tingkat disiplin mereka dan berimplikasi pada motivasi intrinsik karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi intrinsik rendah, maka akan berimbas pada tingkat disiplin yang rendah juga seperti keterlambatan, sering absen dan kurangnya tanggung jawab pada pekerjaan yang harus diselesaikan. Dengan demikian penting bagi manajemen Perusahaan PT Family Aurora Nusantara untuk memahami dan mengembangkan strategi yang dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, diantaranya dengan mengadakan pelatihan atau peraturan yang lebih ketat untuk mengurangi keterlambatan karyawan, *reward* untuk karyawan yang selalu datang *ontime* serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Peningkatan motivasi intrinsik diharapkan dapat memengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan sehingga berkontribusi pada kinerja seluruh Perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah ada hubungan antara motivasi intrinsik dengan disiplin kerja pada karyawan FnB PT Family Aurora Nusantara, sehingga nantinya bisa dijadikan referensi baik untuk perusahaan sendiri ataupun khalayak umum sebagai perbaikan kedepannya. Adapun hipotesis penelitian ini adalah ingin membuktikan apakah ada hubungan positif dan signifikan antara motivasi intrinsik dengan disiplin kerja karyawan.

TINJAUAN LITERATUR

Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang berfungsi sebagai penggerak yang berasal dari dalam diri sendiri untuk melakukan suatu hal, bukan karena adanya dorongan dari orang lain (Mustikarini et al., 2023). Individu yang memiliki motivasi intrinsik akan merasa memiliki tujuan keahlian dalam bidang tertentu, lebih terdidik, dan berpengalaman luas. Dalam Amin, (2018) dijelaskan bahwa motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, melainkan kekuatan diri individu yang menjadi faktor pendorong untuk melakukan sesuatu. Menurut Herzberg dalam Maramis, (2017) indikator motivasi intrinsik meliputi hal berikut, diantaranya (1) *achievement*, yang berhubungan dengan tercapainya tujuan yang diharapkan, (2) *recognition*/penghargaan, yang berhubungan dengan pengakuan atas capaian kinerja, (3) *workitself*/pekerjaan itu sendiri, yaitu dorongan karena proses itu sendiri yang dapat diselesaikan dengan baik, (4) *responsibility*/tanggungjawab, adalah rasa peduli terhadap pekerjaan untuk segera diselesaikan, serta (5) *advancement*/pengembangan potensi, yang berhubungan dengan kesempatan untuk terus berkembang.

Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan kemampuan atau sikap seseorang dalam menaati aturan yang telah ditetapkan dengan tepat waktu. Disiplin kerja adalah proses pelatihan karyawan untuk membentuk perilaku atau sikap karyawan dalam mematuhi peraturan yang berlaku di setiap perusahaan agar kegiatan di perusahaan dapat berjalan dengan efektif (Huang & Sofiani, 2023). Beberapa pendapat yang terangkum dalam Hasanah, (2018) menguraikan mengenai faktor-faktor yang dapat memengaruhi kedisiplinan karyawan, diantaranya yaitu balas jasa, tujuan dan kemampuan, keadilan, sanksi hukum, ketegasan dan hubungan kemanusiaan, serta teladan kepemimpinan. Lebih jauh lagi, beberapa indikator disiplin kerja yakni bernalar kompensasi, keteladanan pemimpin dalam perusahaan, aturan pasti perusahaan, keberanian pemimpin dalam pengambilan keputusan dan tindakan, pengawasan pimpinan, perhatian pemimpin terhadap karyawan, serta tindakan penegakan disiplin lainnya.

Hubungan antara motivasi intrinsik dengan Perilaku Disiplin Karyawan FnB PT Family Aurora Nusantara

Motivasi intrinsik pada seseorang karyawan harus mutlak dimiliki, motivasi yang tinggi dapat berpengaruh terhadap semangat, kemauan dan tanggung jawab seorang karyawan akan pekerjaan dan tanggung jawabnya di suatu Perusahaan. Motivasi merupakan daya penggerak dalam diri individu baik psikologi dan psikis yang secara sadar dapat menggerakkan manusia untuk mencapai setiap tujuannya. Menurut Gede *et al* (2019) dalam seorang karyawan yang memiliki motivasi intrinsik yang tinggi akan

lebih mengontrol waktunya (disiplin) dengan baik, lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja. Disiplin yang baik akan membuat karyawan memiliki tanggung jawab atas semua aspek pekerjaannya dan prestasi pekerjaan lainnya. Suatu organisasi perusahaan dikatakan baik apabila karyawannya mengikuti semua aturan yang sudah ditetapkan dan dapat menyelesaikan semua pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan target yang sudah ditentukan. Karyawan yang memiliki motivasi intrinsik yang tinggi akan mencintai pekerjaannya dengan baik bukan karena adanya ketakutan atau tuntutan dari perusahaan, atau karena sedang diawasi oleh pimpinan namun semua akan dilakukan dengan perasaan bahagia dan sadar bahwa ia harus menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya dengan sebaik mungkin.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kepustakaan (Library Research) yaitu melalui jurnal, skripsi, buku-buku referensi, yang berhubungan dengan topik penelitian ini. Teknik yang digunakan yaitu sensus atau sampling total, menggunakan seluruh anggota populasi dari karyawan PT Family Aurora Nusantara dibagian FnB, berjumlah 43 karyawan yang terdiri dari 2 tim *split shift*. Menurut Arikunto (2018) dalam Huang & Sofiani, (2023) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert yang terdiri dari skala disiplin kerja dan motivasi intrinsik. Analisis data menggunakan SPSS untuk mendapatkan hasil analisis deskriptif statistik dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis variabel motivasi intrinsik didapatkan hasil uji validitas dengan ketentuan nilai *Corrected Item-Total Correlation* < 0.05 sebanyak 13 item valid dan 1 item tidak valid. Sedangkan untuk variabel disiplin kerja didapatkan hasil validitas dengan ketentuan *Corrected Item-Total Correlation* < 0.05 sebanyak 15 item dinyatakan valid dan lainnya dinyatakan tidak valid. Sedangkan untuk hasil reliabilitas variabel motivasi intrinsik didapatkan nilai Cronbach's Alpha $0.810 > 0.60$, maka dinyatakan data reliabel. Untuk hasil reliabilitas variabel disiplin kerja didapatkan nilai Nilai Cronbach's Alpha $0.433 < 0.60$ maka dapat dikatakan data tidak reliabel. Selanjutnya dilakukan uji normalitas menggunakan *one sample kolmogorov-smirnov test* dengan hasil sebagai berikut :

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.37125266
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.065
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel one sample kolmogorov-smirnov test dapat diketahui pengujian normalitas untuk data diatas menunjukkan bahwa pada model regresi berganda yang dibuat telah mengikuti distribusi normal. Hal tersebut dapat dilihat dari Nilai Asym sig (2 Tailed) sebesar 0,200 > 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini data **berdistribusi normal**. Langkah selanjutnya sebagai prasyarat model uji regresi dan data harus terhindar dari masalah multikolinearitas, dengan hasil sebagai berikut :

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	74.585	7.812		9.548	.000		
	Motivasi Intrinsik (X)	.595	.161	.499	3.684	.001	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat kita lihat bahwa nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10,00. Maka dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi gejala multikolinieritas. Selanjutnya dilakukan uji heterokedastisitas sebagai salah satu syarat dalam model regresi dengan hasil berikut :

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.612	5.097		.316	.753
	Motivasi Intrinsik (X)	.034	.105	.051	.327	.746

a. Dependent Variable: ABS

Berdasarkan hasil uji diatas dapat dilihat bahwa data nilai signifikansinya lebih dari 0,05. Maka sesuai dasar pengambilan keputusan Uji Heterokedastisitas dengan Uji Glejser tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi. Selanjutnya akan dilakukan analisis uji F. Menurut Basuki (2015) Uji F dalam analisis regresi linear berganda bertujuan untuk menguji apakah pengaruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	265.656	1	265.656	13.572	.001 ^b
	Residual	802.530	41	19.574		
	Total	1068.186	42			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Intrinsik (X)

Berdasarkan output diatas melalui nilai signifikansi (Sig.) diketahui nilai Sig. adalah sebesar $0,001 < 0,05$. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara bersama-sama variabel independent berpengaruh terhadap variabel Y. Sedangkan berdasarkan tabel output SPSS diatas, diketahui nilai F Hitung sebesar 13,572. Karena nilai F Hitung **13,572** > F Tabel **4,07**, maka dapat disimpulkan bahwa **H_0 ditolak dan H_a diterima**. Artinya secara bersama-sama **variabel X mempengaruhi variabel Y**. Selanjutnya dilakukan analisis uji T, dengan hasil berikut :

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	74.585	7.812		9.548	.000
	Motivasi Intrinsik (X)	.595	.161	.499	3.684	.001

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3.684 > t$ tabel 2.01954 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya terdapat **pengaruh signifikan variabel (X) terhadap (Y)**. Selanjutnya dilakukan uji R Square atau R Kuadrat (R²) dengan hasil berikut :

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.499 ^a	.249	.230	4.42424

a. Predictors: (Constant), Motivasi Intrinsik (X)

Berdarkan nilai output “Model Summary” diatas, diketahui nilai **R Square sebesar 0,249**. Nilai ini berasal dari penguadranan nilai koefisien korelasi (R), yaitu $0,499 \times 0,499 = 0,249$. Diketahui nilai Koefisien determinasi sebesar 0,249 atau 24,9%. Artinya bahwa variabel X mempengaruhi variabel (Y) sebesar 24,9%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini. Selanjutnya untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari satu variabel terikat (dependen) dan lebih dari satu variabel bebas (independen), maka dilakukan model regresi linier berganda.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	74.585	7.812	9.548	.000
	Motivasi Intrinsik (X)	.595	.161	.499	.001

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Berdasarkan model persamaan diatas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai Konstanta (a): memiliki nilai positif sebesar 74.585. Ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen (X) bernilai 0 (tidak mengalami perubahan), maka nilai dari variabel Y akan menjadi 74.585.
- Koefisien X (Motivasi Intrinsik)

Nilai koefisien regresi untuk variabel X adalah 0.595. Nilai ini menunjukkan pengaruh positif antara variabel X dan Y. Artinya, jika Motivasi Intrinsik (X) mengalami kenaikan sebesar 1 unit, maka Disiplin Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0.595, dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan. Tanda positif menunjukkan bahwa peningkatan pada Motivasi Intrinsik berkontribusi pada peningkatan Disiplin Kerja.

Hasil analisis diatas didukung referensi dari beberapa penelitian terdahulu. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berkedudukan sebagai kondisi yang menggerakkan seorang karyawan yang diarahkan untuk mencapai tujuan kerja atau tujuan perusahaan (Ardhianto et al., 2024). Selain itu hasil penelitian Saputra et al., (2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Motivasi intrinsik dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu target dan capaian, pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab, dan pengembangan (Maramis, 2017). Kurangnya motivasi dalam diri individu akan memengaruhi pencapaian kerja. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan begitu, semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai (Wertisari et al., 2023).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Family Aurora Nusantara, semakin tinggi tingkat motivasi intrinsik karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja karyawan. Hasil R Square sebesar 0,249 menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik mempengaruhi variabel disiplin kerja sebesar 24,9%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini.

Terdapat beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan bagi perusahaan, yaitu perhatian terhadap motivasi para karyawan dapat dilakukan tindaklanjut terkait proses peningkatannya, yang bisa dilakukan dengan pengadaan konseling masing-masing individu ataupun pelatihan yang dapat dimanfaatkan dalam keseharian karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, dapat dilakukan perluasan dalam pengambilan faktor yang memengaruhi tingkat disiplin kerja, diluar yang sudah dibahas dalam penelitian ini. Sehingga akan memperkaya hasil penelitian lain yang lebih luas dan dapat dijadikan referensi bagi yang pembaca lainnya. Selanjutnya, kami menyadari bahwa masih banyak kekurangan dari hasil penelitian ini, sehingga kami harapkan adanya pembaharuan dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, A.F., 2018. Evaluasi Motivasi Intrinsik Individu Pada Perusahaan Bissama. J. Performa J. Manaj. dan Start-up ... 3.
- Ardhianto, M., Kusuma, O.F., Burhanudin, 2024. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan. Ekon. Bisnis Dan Kewirausahaan 13, 33–44.
- Badan Pusat Statistik. (2023). Statistik Penyedia Makan Minum *Food and Beverage Service*

- Activities Statistics. Jurnal Badan Pusat Statistik.* Vol 6, 1-54
- Bizhare. 2024. Melihat Potensi Industri F&B di Indonesia, Makin Kuat! *Diakses dari:* <https://www.bizhare.id/media/bisnis/potensi-industri-fnb-di-indonesia>
- Gede, Jana, Wayan .(2019). Analisis Ketidaksiplinan Karyawan. *Jurnal Pendidikan Ganesha Manajemen.* Vol 7 (1) 138-146
- Hasanah, N., 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Treepark Hotel Banjarmasin (Studi Kasus Pada Intro Bistro). *J. Ilm. Ekon. Bisnis* 4, 69–76. <https://doi.org/10.35972/jieb.v4i1.190>
- Huang, E., Sofiani, S., 2023. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan F&B Department Di Hotel the Hermitage Jakarta. *J. Ilm. Glob. Educ.* 4, 1353–1363. <https://doi.org/10.55681/jige.v4i3.1075>
- Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2023). *Diakses dari* https://satudata.kemnaker.go.id/satudatapublic/2023/12/files/publikasi/1713759943325_LKJ%2520Bareng%2520Ketenagakerjaan%2520Tahun%25202023.pdf
- Maramis, M.V., 2017. Evaluasi Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Keberlanjutan Bisnis Cahaya Bintang Perkasa. *PERFORMA J. Manaj. dan Start-Up Bisnis* 2, 28.
- Mustikarini, C.N., Rahmah, E.M., Wijaya, J., Putra, S.D., Triany, N.A., Ikawidjaja, N., 2023. Faktor-Faktor Motivasi Intrinsik Karyawan PT. XYZ (Studi pada Penerapan Strategic Holding Pejabat Eselon 3). *INOBISS J. Inov. Bisnis dan Manaj. Indones.* 6, 398–414. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v6i3.286>
- Pramesti, A.R., 2021. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai PDAM Tirta Gemilang Kabupaten Magelang.
- Saputra, P.E., Widiyantara, G.A.B., Arini, N.N., 2024. PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN WEDA CITA RESORT AND SPA UBUD. *J. Tour. Interdiscip. Stud.* 4, 48–60.
- Suhardi, A., 2023. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Industri Food and Beverage. *Jurnal Manajemen sumber Daya Manusia.* Vol 10 (2), 45-60
- SIMANJUNTAK, R., 2018. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pada Karyawan Pt. Salam Pacific Indonesia Lines (Spil) Cabang Medan.
- Wertisari, N.L.G.A., Rihayana, I.G., Putra, B.N.K., 2023. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indomarco Prismaatama Cabang Bali. *J. Emas* 4, 51–70.