Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora
Vol. 4 No. 2 Agustus 2025
Available online at https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakadara/index

Research Article e-ISSN: 2963-0924

The Influence of Work Discipline, Motivation and Career Development on Employee Performance at Quest Hotel Kuta

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karier terhadap Quest Hotel Kuta

I Nyoman Eri Arsana[1], I Gusti Bagus Rai Utama[2*], Yeyen Komalasari[3]

[1,2,3]Prodi Manajemen, Universitas Dhyana Pura, Bali, Indonesia

(*) Corresponding Author: igustibagusraiutama@gmail.com

Article info

Keywords:
Work Discipline, Motivation, Career Development, Employee Performance

Abstract

The primary objective of this study was to examine the influence of work discipline, motivation, and career development on employee performance at Quest Hotel Kuta. The study employed various analytical techniques, including validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, partial and multiple correlation analyses, coefficient of determination analysis, as well as t-tests and f-tests. The results indicated that work discipline (t-count = 2.455 > t-table = 2.036, Sig = 0.020 < 0.05), motivation (t-count = 2.314 > t-table = 2.036, Sig = 0.024 < 0.05), and career development (t-count = 10.447 > t-table = 2.036, Sig = 0.000 < 0.05) each have a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, the F-test result (F-count = 139.526 > F-table = 2.90, Sig = 0.000 < 0.05) demonstrates that, collectively, these variables significantly affect employee performance. The regression equation derived from the analysis is Y = 0.702 + 0.180X1 + 0.109X2 + 0.801X3. The coefficient of determination revealed that work discipline, motivation, and career development account for 92.2% of the variance in employee performance, while the remaining 7.8% is attributed to other factors not examined in this study.

Kata kunci:
Disiplin Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada Quest Hotel Kuta dengan melibatkan 36 responden sebagai sampel. Metode analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, korelasi parsial, analisis korelasi berganda, analisis koefisien determinasi, serta uji t dan uji F. Hasil uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja (t-hitung 2,455 > t-tabel 2,036; Sig 0,020 < 0,05), motivasi (t-hitung 2,373 > t-tabel 2,036; Sig 0,024 < 0,05), dan pengembangan karier (t-hitung 10,447 > t-tabel 2,036; Sig 0,000 < 0,05) masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil uji F (F-hitung 139,526 > F-tabel 2,90; Sig 0,000 < 0,05) menunjukkan bahwa secara simultan ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi yang dihasilkan adalah Y = 0,702 + 0,180X1 + 0,109X2 +

Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora
Vol. 4 No. 2 Agustus 2025
Available online at https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakadara/index
Research Article e-ISSN: 2963-0924

0,801X3. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karier memberikan kontribusi sebesar 92,2% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 7,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

PENDAHULUAN

Perusahaan yang bergerak di sektor pariwisata khsusunya perhotelan mengedepankan kualitas pelayanan dari masing-masing karyawan, yang di mana pelayanan yang baik dan prima diberikan kepada tamu. Adanya kualitas pelayanan yang baik dari karyawan merupakan salah satu hal yang dapat ditinjau dari perusahaan yaitu kinerja mereka sendiri. Dengan kinerja yang baik maka reputasi dan perkembangan perusahaan akan berjalan lancar sesuai dengan visi dan misi. Kinerja karyawan ialah hasil kerja dari sumber daya manusia dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan pengalaman dan kemampuan (Hasibuan, 2018). Baik buruknya kinerja karyawan dilihat dari banyak faktor, namun khususnya pada *guest comment*, yang dapat dijadikan bahan evaluasi oleh manajemen Berikut merupakan beberapa keluhan tamu atas kinerja karyawan yang ada di Quest Hotel Kuta, yang dipaparkan pada data *guest comment*, yaitu:

Tabel 1. *Guest Comment*

No	Nama Tamu	*Comment*
1	David (2022)	Staf tidak teroganisir pada saat kedatangan kami. Kami harus menunggu satu jam untuk kamar. Komunikasi yang buruk dan kamarnya yang kotor terasa tidak bersih
2	Rahman (2023)	Pelayanan memuaskan. Kami sekeluarga merasa senang tinggal di hotel ini, selama beberapa hari pelayanan yang diberikan sangat memuaskan, termasuk antar jemput ke bandara
3	Neing (2024)	Ketika kami check-in, wanita di resepsionis mengatakan bahwa sarapan termasuk untuk hari berikutnya. Namun, ketika kami pergi untuk sarapan prasmanan di pagi hari, staf yang berbeda memberikan intruksi yang berbeda dan harus membayar tambahan 100 ribu
4	Priya (2024)	Layanan pelanggan di sini benar-benar luar biasa. Mereka menciptakan suasana yang hangat dan selalu berusaha lebih untuk membantu. Rasanya nyaman mengetahui bahwa mereka benar-benar peduli kebutuhan Anda.
5	Nicholas (2025)	Tidak dapat check-in meskipun kami tibal pukul 3 sore, kamar tidak dibersihkan dengan baik, kebisingan jalan, pancuran rusak, dan kotor
6	Santini (2025)	Front office yang sigap dan seluruh staf resepsionis yang humble dan membantu saya order taxi

Berpacu pada tabel 1 di atas didapatkan beberapa tamu mengeluhkan pelayanan yang buruk dari staf hotel, yang paling sering yaitu pada bagian meja depan dan staf kebersihan. Keluhan ini mempermasalahkan mengenai keterlambatan dalam proses *check-in*, sikap staf yang terkesan menghindar untuk memberikan pelayanan, serta kurangnya profesionalisme dalam memberikan informasi kepada tamu. Selain itu, ditemukan juga keluhan tentang kebersihan dan kualitas fasilitas hotel, seperti kamar yang tidak bersih, pengucuran air rusak dan kotor, serta kebisingan. Hal ini menimbulkan dinamika kinerja karyawan pada Quest Hotel Kuta.

Menjalani pekerjaan dalam sektor perhotelan perlu adanya ketekunan dan kedisiplinan yang baik untuk memperoleh alur kerja yang ideal. Kekurangannya kesadaran akan kedisiplinan menyebabkan turunnya kinerja pada saat yang sama, sehingga tidak ada

Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora
Vol. 4 No. 2 Agustus 2025
Available online at https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakadara/index
Research Article e-ISSN: 2963-0924

prioritas dalam bekerja menimbulkan banyak keluhan atas hasil kerja yang tidak sesuai. Berpacu pada pendapat Mangkunegara (2018) yang mendefinisikan disiplin kerja sebagai pedoman yang harus di patuhi oleh perusahaan atau manajemen untuk bertindak tegas dan memberikan sanksi kepada bawahan yang tidak sesuai aturan. Kedisiplinan kerja karyawan di Quest Hotel Kuta menurun di beberapa bulan tertentu disebabkan tidak adanya dorongan kepada karyawan untuk bekerja, khsususnya pada pemberian tunjangan. Maka dengan hal tersebut karyawan menjadi tidak patuh akan peraturan yang ada, karena tidak adanya hal sepadan untuk mereka.

Motivasi diperlukan karyawan untuk meningkatkan semangat kerja mereka, dengan kata lain bahwa motivasi ialah suatu kekuatan untuk mendorong individu melaksanakan suatu pekerjaan dengan pemberian hasil yang sepadan (Griffin, 2013). Pemberikan motivasi pada Quest Hotel Kuta dengan gaji, tunjangan, dan servis secara berkala, namun nyatanya manajemen terlambat dalam memberikan kompensasi kepada karyawan berupa gaji. Hal ini menyebabkan ketidakpuasan oleh karyawan dikarenakan kinerja yang sudah mereka berikan tidak dibayarkan secara tepat waktu, tidak hanya itu pemberian makanan untuk waktu istirahat karyawan tidak sesuai, yang menyebabkan karyawan cenderung memilih makan diluar dibandingkan harus menikmati makanan yang kurang sedap.

Pencapaian suatu kinerja secara maksimal dapat dilaksanakan dengan proses pengembangan karir pada karyawan, dengan melaksanakan program perencanaan karir berupa pelatihan untuk meningkatkan suatu keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman karyawan itu sendiri terhadap pekerjaan yang mereka emban. Pendapat menurut Rivai (2015) menyatakan bahwa pengembangan karir ialah proses yang dilaksanakan oleh manajemen untuk meningkatkan kemampuan kerja individu dengan maksud agar karyawan dapat mencapai karir yang mereka inginkan sesuai dengan apa yang mereka miliki. Pada nyatanya terlihat bahwa pada Quest Hotel Kuta adanya pengembangan karir yang tidak signifikan yang diakibatkan oleh rendahnya kompetensi karyawan, sehingga hal ini menyebabkan terjadinya penurunan kinerja terhadap karyawan.

Secara teoritis menyatakan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun lain dari penelitian oleh Nailul Muna & Isnowati (2022) yang memberikan hasil bahwa disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi motivasi dan pengembangan karirnya berpengaruh. Pada sisi lain, penelitian oleh Deni Kurniawan (2019) memberi pemaparan bahwa disiplin kerja dan motivasi berpengaruh sangat dengan kinerja, namun pengembangan karir tidak memberikan pengaruh.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada Quest Hotel Kuta dengan melibatkan 36 responden sebagai sampel.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif yang berupa jumlah karyawan, dan data kualitatif yang meliputi lokasi hotel, sejarah, fasilitas, struktur organisasi, serta hasil wawancara dari Quest Hotel Kuta. Teknik observasi dan wawancara dilakukan bersama dengan *Human Resources Departement* serta penyebaran pertanyaan melalui kuesioner dengan 36 responden. Terkumpulnya data untuk penelitian, dilakukanlah analisis data dengan memakai teknik pengujian seperti uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis data kuantitatif, uji t-test dan uji f-test. Keseluruhan teknik pengujian

Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora
Vol. 4 No. 2 Agustus 2025
Available online at https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakadara/index
Research Article e-ISSN: 2963-0924

dilaksanakan guna mendapatkan hasil penelitian signifikan dan positif antara disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan Quest Hotel Kuta.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji *Validitas* dan *Reabilitas*

Tabel 2. Uji *Validitas* dan *Realibilitas*

No	Variabel	Item Pertnyataan	Koefisien Korelasi	Keterangan	*Cronbach Alpha*	Keterangan
1	Kinerja Karyawan	Y1.1	0,862	Valid	0,833	Reliabilitas
		Y1.2	0,751	Valid		
		Y1.3	0,883	Valid		
		Y1.4	0,700	Valid		
		Y1.5	0,681	Valid		
2	Disiplin Kerja	X1.1	0,908	Valid	0,888	Reliabilitas
		X1.2	0,828	Valid		
		X1.3	0,907	Valid		
		X1.4	0,699	Valid		
		X1.5	0,836	Valid		
3	Motivasi	X2.1	0,827	Valid	0,905	Reliabilitas
		X2.2	0,916	Valid		
		X2.3	0,899	Valid		
		X2.4	0,773	Valid		
		X2.5	0,723	Valid		
		X2.6	0,799	Valid		
4	Pengembangan Karier	X3.1	0,893	Valid	0,848	Reliabilitas
		X3.2	0,584	Valid		
		X3.3	0,921	Valid		
		X3.4	0,879	Valid		

Setelah menyelesaikan pengolahan data, diperoleh hasil uji *validitas* dimana keselurhan nilai koefisien korelasi yang didapatkan > 0,3 dan hasil dari uji *realibilitas* yakni keseluruhan nilai cronbach alpha masing-masing variabel > 0,70.

Menyesuaikan dengan hasil dari pengumpulan data dan hasil dari pengolahan data kuesioner, didapatkan sebagai berikut:

Tabel 3. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	20	44,4%
Perempuan	16	55,5%
Total	36	100%

Jenis kelamin pada hasil karakteristik responden menunjukkan bahwa karyawan be laki-laki mendominasi dengan hasil 44,4% atau 20 orang, yang di mana karyawan laki-laki memiliki fisik kuat untuk bekerja dan dikhususkan untuk bekerja pada *shift* malam.

Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora
Vol. 4 No. 2 Agustus 2025
Available online at https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakadara/index
Research Article e-ISSN: 2963-0924

Tabel 4. Karakteristik Responden Menurut Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
< 20 tahun	2	5,6%
20-25 tahun	16	53,9%
26-30 tahun	2	13,9%
>30 tahun	23	16,7%
Total	36	100%

Usia dalam hasil karakteristik responden menghasilkan responden terbanyak dari rentang usia > 30 tahun atau 16,7%, maknanya pada umur tersebut karyawan sudah banyak memahami pekerjaan serta keseluruhan sop dalam bekerja.

Tabel 7. Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
2 tahun	11	30,6%
3 tahun	7	19,4%
4 tahun	13	36,1%
>5 tahun	5	13,9%
Total	36	100%

Menurut lama bekerja dalam hasil karakteristik responden memperlihatkan bahwa masa bekerja 4 tahun lebih banyak dengan total responden 13 orang atau 36,1%, yang mana karyawan mempunyai pengalaman serta kompetensi kerja yang bagus.

Tabel 8. Analisis Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Terikat	Variabel Bebas	r (parsial)	B	R (berganda)	t-hitung	Sig
Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja	0,768	0,180	0,964	2,455	0,020
	Motivasi	0,714	0,109		2,373	0,024
	Pengembangan Karier	0,944	0,801		10,447	0,000
R^2	= 0,922					
t-tabel	= 2,036					
Konstanta	= 0,702					
Persamaan Regresi :	Y = 0,702+ 0,180X1 + 0,109X2 + 0,801X3					
F-hitung	= 139,526					
Sig F	= 0,000					
F-tabel	= 2,90					

Pembahasan

Berpacu pada tabel 8, didapatkan hasil persamaan regresi yakni Y = 0,702+ 0,180X1 + 0,109X2 + 0,801X3 yang dapat dipaparkan sebagai berikut a = 0,702 maknanya apabila disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir mengalami peningkatkan, maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja sebesar 0,702. Koefisien regresi X_1 yakni b_1 = 0,180 memaparkan ketika disiplin kerja meningkat maka disitulah kinerja karyawan akan meningkat dengan motivasi dan pengembangan karir tetap. Koefisien regresi X_2 yakni b_2 = 0,109 memaparkan apabila motivasi naik dan meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat dengan catatan disiplin kerja dan pengembangan karir tetap. Koefisien regresi

Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora
Vol. 4 No. 2 Agustus 2025
Available online at https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakadara/index
Research Article e-ISSN: 2963-0924

X_3 yakni b_3 = 0,801 memaparkan ketika pengembangan karier meningkat dan naik maka kinerja karyawan akan menyesuaikan naik dengan catatan disiplin kerja dan motivasi bersifat tetap.

Hasil pengujian ini juga mendapatkan nilai t_{hitung} sebesar 2,455 > dari t_{tabel} 2,036, nilai koefisien regresi 0,180 serta nilai sig 0,020 < 0,05 dan membuat t_{hitung} menempati daerah penolakan Ho dan H1 diterima. Menunjukkan secara parsial ada efek positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan di Quest Hotel Kuta. Hasil tersebut mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rizal (2024) yang menemukan bahwa disiplin kerja berefek positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini juga mendapatkan nilai t_{hitung} sebesar 2,373> dari t_{tabel} 2,036, nilai koefisien regresi 0,109 serta nilai sig 0,024 < 0,05 dan membuat t_{hitung} menempati daerah penolakan Ho dan H2 diterima. Menunjukkan secara parsial ada efek positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan di Quest Hotel Kuta. Hasil tersebut mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hendarti (2024) yang menemukan bahwa motivasi berefek positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini juga mendapatkan nilai t_{hitung} sebesar 10,447 > dari t_{tabel} 2,036, nilai koefisien regresi 0,801 serta nilai sig 0,000 < 0,05 dan membuat t_{hitung} menempati daerah penolakan Ho dan H3 diterima. Menunjukkan secara parsial ada efek positif dan signifikan antara pengembangan dengan kinerja karyawan di Quest Hotel Kuta. Hasil tersebut mendukung penelitian yang dilakukan oleh Razmayanti dan Kusuma (2024) yang menemukan bahwa pengembangan karier berefek positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Pengujian penelitian ini mendapatkan nilai F_{hitung} 139,526, > nilai F_{tabel} yakni 2,90 dengan hasil dari persamaan regresi yakni Y = 0,702+ 0,180X1 + 0,109X2 + 0,801X3 dan nilai sig 0,000 < 0,05. Oleh karena itu, nilai F_{hitung} menolak hipotesis nol (Ho) dengan maksud hipotesis alternatif (H4) diterima. Menunjukkan ada pengaruh simultan dan signifikan antara disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan di Quest Hotel Kuta. Hasil tersebur mendukung penelitian oleh Rizal (2024), Hendarti (2024) dan Razmayanti & Kusuma (2024) yang menemukan bahwa disiplin kerja, motivasi dan pengemangan karier berefek positif signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan secara ilmiah bahwa disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karier memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini didukung oleh hasil uji statistik yang menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen, yaitu disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karier, secara parsial maupun simultan berkontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan. Nilai thitung yang lebih besar dari ttabel dan signifikansi di bawah 0,05 pada ketiga variabel menegaskan bahwa setiap peningkatan pada disiplin kerja, motivasi, maupun pengembangan karier akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, hasil uji F juga memperkuat bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana tercermin dalam persamaan regresi yang dihasilkan. Secara universal, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia melalui peningkatan disiplin, motivasi, dan pengembangan karier guna mendorong kinerja optimal, yang dapat diadopsi sebagai strategi manajerial di berbagai organisasi, tidak terbatas pada sektor perhotelan saja.

Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora
Vol. 4 No. 2 Agustus 2025
Available online at https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakadara/index

Research Article e-ISSN: 2963-0924

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, dan semangat selama proses penyusunan artikel ilmiah ini. Ucapan terima kasih khusus disampaikan kepada seluruh civitas akademika Universitas Dhyana Pura, terutama para dosen dan staf yang selalu membimbing dengan sabar dan penuh perhatian. Penghargaan juga ditujukan kepada kedua dosen pembimbing yang selalu siap membantu saat menghadapi tantangan dalam penulisan. Tidak lupa, terima kasih kepada teman-teman MPC yang setia memberikan dukungan moral sehingga artikel ini dapat diselesaikan tepat waktu. Semoga hasil penelitian ini bermanfaat bagi masyarakat luas dan dapat turut berkontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

Griffin. (2013). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Kurniawan, D. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Temanggung Jawa Tengah, Magelang : *Universitas Muhamaadiyah Magelang*.

Mangkunegara. (2018). *Perencanaan &. Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama.

Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pt LKM Demak Sejahtera). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah ,* Vol. 5(No. 2), pp. 2614-3259.

Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Jakarta: Rajawali Pers.

Rizal, F., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan EvaluasiKerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aston Batam Hotel & Residence. *Manajemen Kreatif Jurnal*. Vol. 2 No.1. pp. 62-77.

Hendarti, R. (2024). Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Rury. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Medan*. Vol. 6 No. 2. pp. 16-21.

Razmayanti, A. R., & Kusuma, S. F. (2024). Pengaruh Kompensasi, Loyalitas Karyawan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sari Ater Kamboti Bandung. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*. Vol. 6 No.1. pp. 206-215.

Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora
Vol. 4 No. 2 Agustus 2025
Available online at https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakadara/index

Research Article e-ISSN: 2963-0924