

## **PENGARUH KEPEMIMPINAN HUMAN RESOURCES MANAGER TERHADAP KEDISIPLINAN KARYAWAN DI HOTEL ROYAL DENAI BUKIT TINGGI**

Waryono<sup>1</sup>, Syahril Putra<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Jurusan Pariwisata, Fakultas Pariwisata dan Perhotelan, Universitas Negeri Padang

<sup>2</sup>Program Studi D4 Manajemen Perhotelan, Fakultas Pariwisata dan Perhotelan, Universitas Negeri Padang

E-mail: [waroyonod5.6@gmail.com](mailto:waroyonod5.6@gmail.com)

### **Abstrak**

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan *Human Resources Manager* terhadap kedisiplinan karyawan di Hotel Royal Denai. Jenis penelitian digolongkan kepada penelitian deskriptif kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan operasional yang bekerja di Hotel Royal Denai sebanyak 49 orang dengan menggunakan teknik pengambilan sampel secara jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket) dengan *skala likert* yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Data dianalisis melalui analisis deskripsi dan uji regresi linier sederhana serta nilai koefisien determinasi dengan bantuan Program Komputer SPSS versi 16.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Kepemimpinan *Human Resources Manager* dengan kategori Baik memiliki persentase 77,38% dan Kedisiplinan karyawan dengan kategori Baik memiliki persentase 79.59%. Selanjutnya diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,47 dengan taraf sig. 0,034 < 0,05, maka variabel Kepemimpinan *Human Resources Manager* dapat menjelaskan variabel Kedisiplinan Karyawan sebesar 47% dan 53% dipengaruhi oleh faktor lain

Kata kunci: Human Resources Manager, Karyawan, Kedisiplinan.

### ***The Influence of The Leadership of Human Resources Manager on Employee Discipline at The Royal Hotel Denai Bukit Tinggi***

#### **Abstract**

*The study aims to determine the influence of the leadership of the Human Resources Manager on employee discipline at Hotel Royal Denai. This type of research is classified into quantitative descriptive research with causative associative methods. The population in this study were all operational employees who worked at the Hotel Royal Denai as many as 49 people using saturated sampling techniques. Data collection techniques using a questionnaire (questionnaire) with a Likert scale that has been tested for validity and reliability too coeficient determinan value. Data were analyzed through description analysis and simple linear regression test with the help of SPSS Computer Program version 16.00. The results showed that: Human Resources Manager leadership with the Good category had a percentage of 77.38% and the discipline of employees with the Good category had a percentage of 79.59%. Furthermore, the R Square value is 0.47 with the level of sig. 0.034 < 0.05, the Human Resources Manager Leadership variable can explain the Employee Discipline variables by 47% and 53% influenced by other factors*

Keywords: Discipline, Employees, Human Resources Manager.

## **PENDAHULUAN**

Kota Bukittinggi adalah salah satu kota di Sumatera Barat yang banyak dikunjungi wisatawan lokal maupun mancanegara. Industri pariwisata merupakan salah satu sektor andalan kota Bukittinggi yang didukung dengan banyaknya objek wisata yang menarik, menjadikan kota ini dijuluki sebagai "kota wisata". Untuk mendukung kegiatan pariwisata di Kota Bukittinggi tentunya juga membutuhkan berbagai sarana yang memadai untuk menunjang kebutuhan para wisatawan, salah satunya adalah sarana akomodasi.

Received: 2021-02-22; Accepted: 2021-04-15

[4], "Akomodasi adalah sesuatu yang disediakan untuk memenuhi kebutuhan, misalnya tempat menginap atau tempat tinggal sementara bagi orang yang bepergian". Tanpa adanya sarana akomodasi yang memadai, usaha pariwisata tidak dapat berjalan dengan baik, begitupun sebaliknya tanpa kegiatan pariwisata usaha akomodasi tidak akan berjalan secara optimal.

[9], "Hotel adalah suatu perusahaan yang dikelola oleh pemiliknya dengan menyediakan pelayanan makanan, minuman dan fasilitas kamar untuk tidur kepada orang-orang yang melakukan perjalanan dan mampu membayar dengan jumlah yang wajar sesuai dengan pelayanan yang diterima tanpa adanya perjanjian khusus". Agar hotel dapat beroperasi dengan baik maka dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang profesional serta berkompeten dalam hal yang berkaitan dengan karyawan. [2], "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat". Mengingat pentingnya sumber daya manusia, hotel harus memberikan perhatian yang besar terhadap karyawan.

Karyawan dituntut untuk mampu melaksanakan tugasnya dengan cepat, tepat dan terampil dibidangnya, selain itu karyawan harus memiliki kemauan dan kesungguhan untuk bekerja secara efektif dan efisien. Untuk mewujudkan kerja yang efektif dan efisien harus didukung oleh kedisiplinan karyawan sebagai salah satu faktor pendukungnya. "Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku" ,[1].

Berdasarkan faktor-faktor yang memengaruhi kedisiplinan karyawan tersebut, terlihat bahwa keteladanan pimpinan sangat penting dalam mencapai kedisiplinan karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan. "Kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahan-nya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya", [11]. Indikator kepemimpinan "yaitu pengambilan keputusan, motivator, partisipatif, menuntut ketuntasan penuh para bawahan untuk menghargai masukan orang lain dan membantu memperbaiki kinerja karyawan" ,[7].

Salah satu hotel yang mementingkan sebuah kepemimpinan adalah Hotel Royal Denai. Hotel Royal Denai adalah merupakan salah satu hotel berbintang tiga di kota Bukittinggi yang terletak di Jl. Dr. A. Rivai No.26 Bukittinggi. Hotel Royal Denai menetapkan peraturan perusahaan yang harus ditaati oleh seluruh karyawan, apabila terjadi pelanggaran tata tertib, maka berakibat pada perpanjangan masa percobaan bagi calon karyawan yang akan dikontrak dan sanksi bagi karyawan berupa pemotongan uang *service* dan apabila masih terjadi pelanggaran akan dilanjutkan dengan surat teguran lisan tertulis dan surat peringatan satu. Meskipun demikian, masih banyak karyawan yang melanggar peraturan perusahaan tersebut.

Berdasarkan pengamatan penulis kedua melaksanakan Pengalaman Lapangan Industri 2 pada bulan Agustus sampai Desember 2018 sebagai *Human Resources* Hotel Royal Denai, penulis melihat masih banyaknya karyawan yang melanggar peraturan perusahaan. Pelanggaran tersebut seperti: banyaknya karyawan yang tidak melakukan *posting finger print*, baik saat masuk kerja maupun pulang kerja, serta masih banyak karyawan yang menggunakan *handphone* saat jam kerja sedang berlangsung sehingga mengganggu operasional kerja di hotel.

Selanjutnya, masih ditemukan karyawan yang datang tidak sesuai dengan peraturan perusahaan. Menurut data yang penulis dapatkan dari *HRD* Royal Denai Hotel saat prapenelitian pada tanggal 4 Februari 2019, persentase keterlambatan karyawan masih tinggi, yaitu dengan rata-rata 35,48% yang terlihat pada bulan Januari, Februari, Maret, April, September, Oktober dan November tahun 2018. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1. Rekapitulasi keterlambatan masuk kerja karyawan tahun 2018

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Keterlambatan	Persentase (%)
Januari	54	23	42,59%
Februari	53	19	35,84%
Maret	53	22	41,50%
April	56	21	37,5%
Mei	50	0	0%
Juni	53	14	26,41%
Juli	50	11	22,0%
Agustus	51	13	25,49%
September	53	29	54,71%
Oktober	53	21	39,62%
November	53	20	37,73%
Desember	57	13	22,80%

Sumber: HRD Royal Denai Hotel Group Bukittinggi (2019)

Selain permasalahan kedisiplinan karyawan, penulis juga melihat adanya masalah terkait kepemimpinan *Human Resources Manager*. Berdasarkan wawancara penulis terhadap beberapa orang karyawan, mereka mengeluh tentang kepemimpinan *Human Resources Manager* yang kurang tegas dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan, sehingga pelanggaran tersebut dapat terjadi berulang kali. Hal ini dikarenakan *Human Resources Manager* bekerja sendirian untuk mengurus seluruh permasalahan karyawan di tiga hotel dalam satu *group*, yaitu: Hotel Royal Denai View Bukittinggi, Hotel Royal Denai Bukittinggi dan Hotel Grand Royal Denai Bukittinggi.

Selain itu teguran yang diberikan oleh *Human Resources Manager* kurang ditanggapi oleh karyawan, karena terlihat dari masih tingginya persentase keterlambatan karyawan dan masih banyaknya kekosongan dalam *posting finger print* dalam setiap *shift* nya, hal ini juga merupakan aturan yang bersumber dari *Human Resources Manager*.

Pentingnya penelitian ini penulis lakukan dikarenakan masih banyaknya masalah mengenai kepemimpinan dan kedisiplinan karyawan di Royal Denai Hotel Bukittinggi sehingga penulis ingin melihat apakah terdapat pengaruh kepemimpinan *Human Resources Manager* terhadap kedisiplinan karyawan. Jika memang berpengaruh, maka apabila masalah kepemimpinan dibiarkan secara terus menerus, akan berdampak pada kedisiplinan karyawan di Royal Denai Hotel Bukittinggi yang semakin memburuk.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan *Human Resources Manager* terhadap kedisiplinan karyawan di Hotel Royal Denai Bukittinggi, ditinjau dari dua variabel yaitu variabel X dengan indikator yaitu: pengambilan keputusan, motivator, partisipatif, menuntut ketuntasan penuh para bawahan, menghargai keputusan orang lain dan membantu memperbaiki kinerja karyawan, selanjutnya variabel Y dengan 4 indikator yaitu: ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi dan ketaatan terhadap aturan kantor.

## METODE

Jenis penelitian dalam penelitian ini digolongkan kepada penelitian deskriptif kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Hotel Royal Denai Bukittinggi berjumlah 49 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling jenuh*, yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel.

Data dalam penelitian ini menggunakan data primer, diperoleh dari menyebarkan angket atau kuesioner kepada karyawan yang bekerja di hotel Royal Denai Bukittinggi, terdiri dari 45 pernyataan yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya.

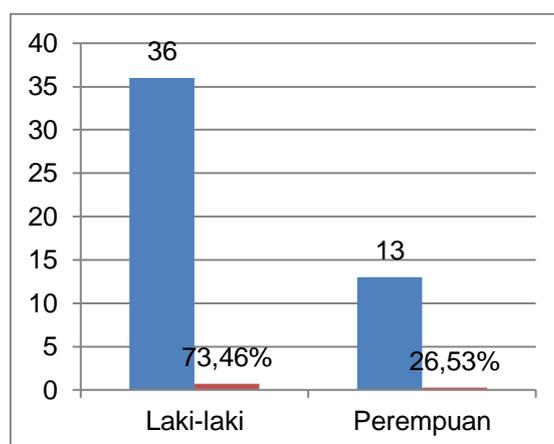
Data Kepemimpinan *Human Resources Manager* dan Kedisiplinan Karyawan diuji dengan uji *regresi linear* sederhana dengan rumus:  $Y = a + bx$  dan untuk menyatakan besar atau kecilnya pengaruh variabel X terhadap Y menggunakan rumus koefisien determinasi yaitu:  $Kp = r^2 \times 100\%$  dengan bantuan program *SPSS* versi 16.00.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Karakteristik Responden

#### a. Berdasarkan Jenis Kelamin

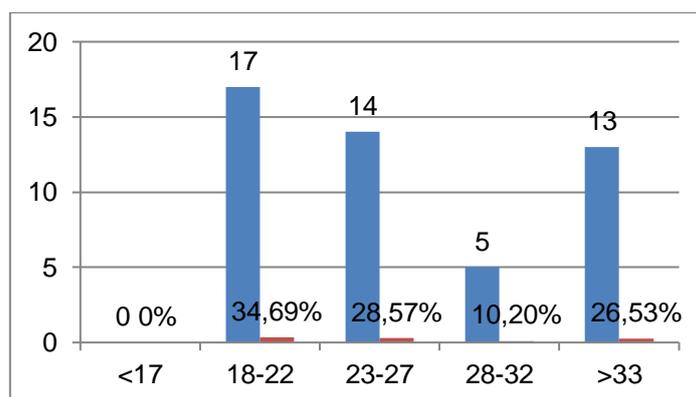
Hasil pengolahan data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diperoleh informasi bahwa mayoritas responden sebanyak 73,46% adalah laki-laki, sedangkan sisanya sebanyak 26,53% adalah perempuan. Hasil pengumpulan data dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 1.** Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

#### b. Berdasarkan Usia

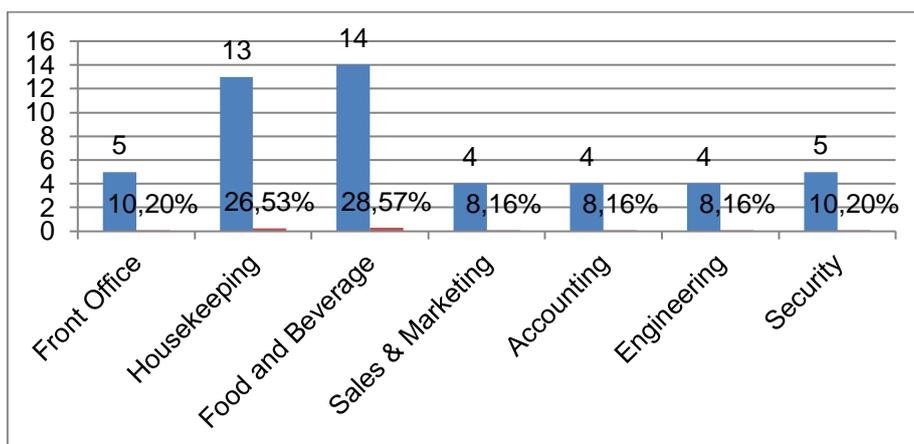
Dapat dijelaskan bahwa mayoritas dari responden sebanyak 34,69% berusia 18 - 22 tahun, frekuensi terbanyak kedua merupakan responden yang berusia 23 - 27 tahun sebanyak 28,57%, responden usia di atas 33 tahun sebanyak 26,53% dan paling sedikit responden yang berusia 28 - 32 tahun sebanyak 10,20%. Hasil pengumpulan data dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 2.** Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

#### c. Berdasarkan Departemen

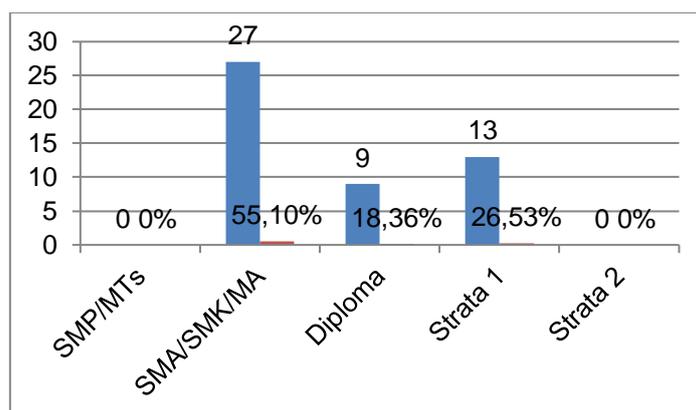
Hasil penelitian menunjukkan 10,20% responden berasal dari *Front Office*, 26,53% responden berasal dari *Housekeeping*, 28,57% responden berasal dari *Food And Beverage*, 8,16% responden berasal dari *Sales & Marketing*, 8,16% responden berasal dari *Accounting*, 8,16% responden berasal dari *Engineering* dan 10,20% responden berasal dari *Security*. Hasil pengumpulan data dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 3.** Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen

d. Berdasarkan Pendidikan

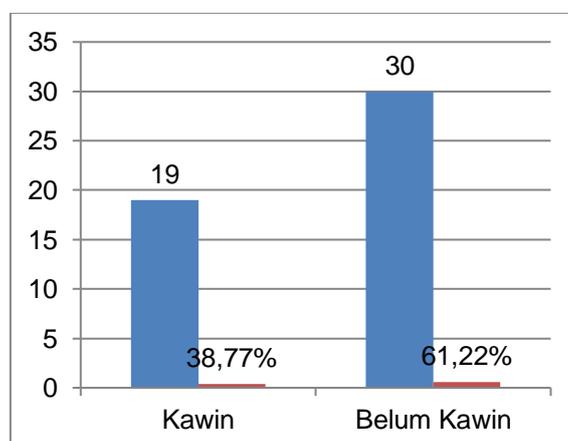
Dijelaskan bahwa mayoritas dari responden sebanyak 55,10% memiliki pendidikan sampai tingkat SMA/SMK, frekuensi terbanyak kedua merupakan responden yang memiliki pendidikan sampai tingkat Strata 1 sebanyak 26,53% dan paling sedikit responden yang memiliki pendidikan sampai tingkat Diploma sebanyak 18,36%. Hasil pengumpulan data dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 4.** Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

e. Berdasarkan status perkawinan

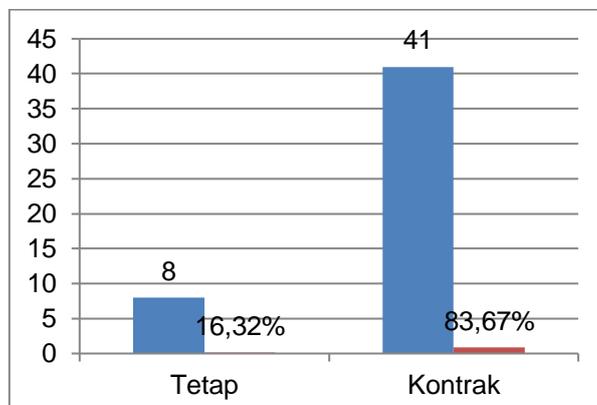
Dijelaskan bahwa mayoritas dari responden sebanyak 61,22% memiliki status pernikahan belum kawin dan sisanya sudah menikah sebanyak 38,77%. Hasil pengumpulan data dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 5.** Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

f. Berdasarkan Status Pekerjaan

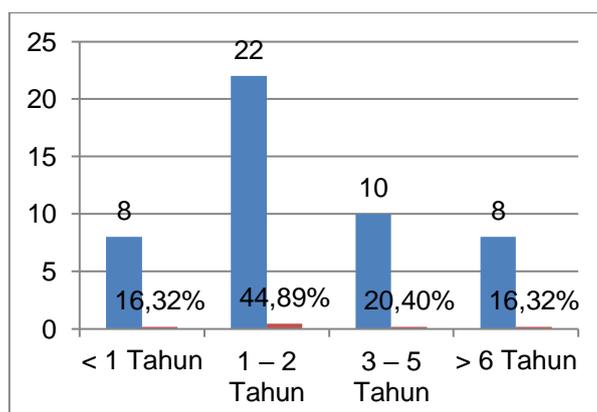
Dijelaskan bahwa mayoritas dari responden sebanyak 83,67% memiliki status pekerjaan kontrak dan sisanya adalah karyawan tetap sebanyak 16,32%. Sesuai dengan gambar berikut:



**Gambar 6.** Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

g. Berdasarkan Lama Bekerja

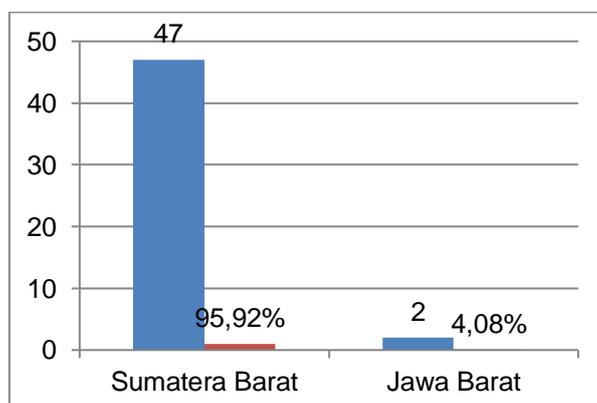
Dapat dijelaskan bahwa mayoritas dari responden sebanyak 44,89% memiliki durasi kerja selama 1 sampai 2 tahun, durasi kerja selama 3-5 tahun sebanyak 20,40%, durasi kerja dibawah 1 tahun sebanyak 16,32% dan sisanya dengan durasi kerja lebih dari 6 tahun sebanyak 16,32%. Terlihat pada gambar berikut:



**Gambar 7.** Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Status Lama Bekerja

h. Berdasarkan Asal Daerah

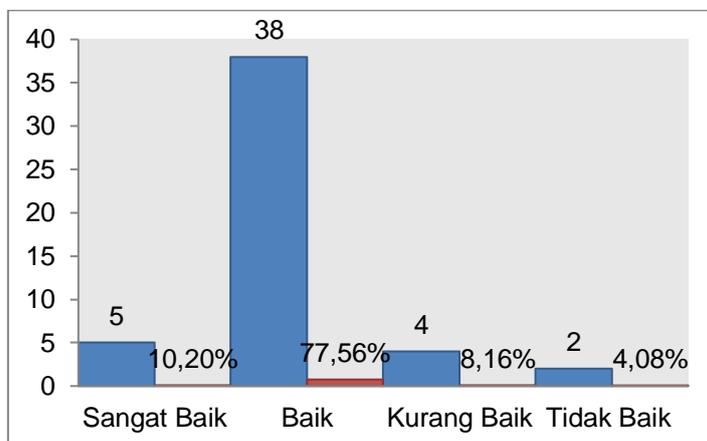
Dijelaskan bahwa mayoritas responden berasal dari Sumatera Barat sebanyak 95,92% dan sisanya sebesar 4,08 berasal dari Jawa Barat. Terlihat pada gambar berikut:



**Gambar 8.** Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Status Asal Daerah

## 2. Variabel Kepemimpinan *Human Resources Manager*

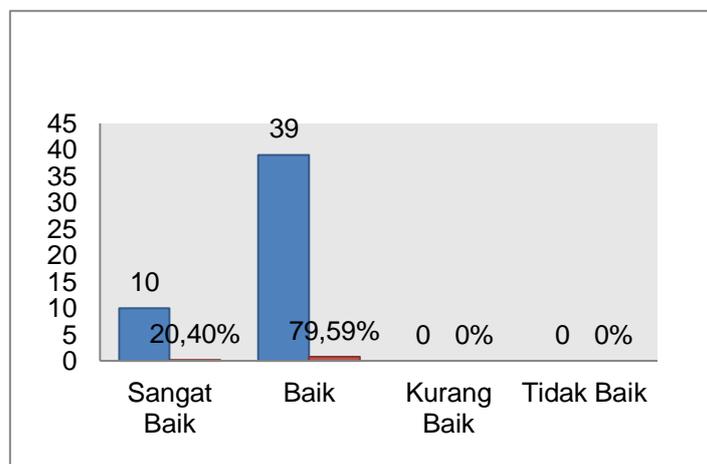
Pada variabel kepemimpinan *Human Resources Manager* ini, data diperoleh dari hasil menyebar kuesioner yang terdiri dari 18 pernyataan yang disebar kepada 49 orang karyawan di Hotel Royal Denai Bukittinggi, yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Berdasarkan gambar 9 di bawah menunjukkan bahwa Kepemimpinan *Human Resources Manager* berada pada kategori Baik dengan persentase 77,56% terlihat pada gambar berikut:



**Gambar 9.** Diagram Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan *Human Resources Manager* di Hotel Royal Denai Bukittinggi

## 3. Variabel Kedisiplinan Karyawan

Pada variabel Kedisiplinan Karyawan, diperoleh data dari hasil menyebar kuesioner yang terdiri dari 27 pernyataan yang disebar kepada 49 orang karyawan yang bekerja di Hotel Royal Denai Bukittinggi, yang diuji validitas dan reliabilitasnya. Berdasarkan gambar 10 di bawah menunjukkan bahwa Kedisiplinan Karyawan berada pada kategori Baik dengan persentase 79,59%. Terlihat pada gambar berikut:



**Gambar 10.** Diagram Distribusi Frekuensi Variabel Kedisiplinan Karyawan di Hotel Royal Denai Bukittinggi

## 4. Uji Persyaratan Analisis

### a. Uji Normalitas

Diperoleh nilai signifikansi Kepemimpinan *Human Resources Manager* sebesar 0,159 dan Kedisiplinan Karyawan sebesar 0,345, yang mana taraf signifikansi  $> 0,05$  sehingga dapat diartikan bahwa variabel Kepemimpinan *Human Resources Manager* dan Kedisiplinan Karyawan terdistribusi normal. Dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Variabel Kepemimpinan *Human Resources Manager* dan Kedisiplinan Karyawan di Hotel Royal Denai Bukittinggi

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
Kepemimpinan_Human_Resources_Manager			Kedisiplinan_Karyawan
N		49	49
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	50.71	83.22
	Std. Deviation	7.858	7.776
Most Extreme Differences	Absolute	.161	.134
	Positive	.150	.134
	Negative	-.161	-.110
Kolmogorov-Smirnov Z	1.126		.936
Asymp. Sig. (2-tailed)	.159		.345

b. Uji Homogenitas

Diperoleh nilai sig. 0,164 dengan taraf signifikansi  $> 0,05$ . Artinya nilai signifikansi data lebih besar dari taraf ketentuan yang telah ditetapkan. Dapat dikatakan bahwa data Kepemimpinan *Human Resources Manager* dan Kedisiplinan Karyawan berasal dari populasi yang mempunyai *variance* yang sama atau data bersifat homogen. Dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Homogenitas Variabel Kepemimpinan *Human Resources Manager* dan Kedisiplinan Karyawan di Hotel Royal Denai Bukittinggi

Test of Homogeneity of Variances			
Kedisiplinan_Karyawan			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.589	9	30	.164

c. Uji Linearitas

Berdasarkan hasil uji linearitas di peroleh nilai sig 0.365 dengan taraf signifikansi  $> 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat Pengaruh yang *linear* pada kedua variabel tersebut. Dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel. 4. Hasil Uji Linearitas Variabel Kepemimpinan *Human Resources Manager* dan Kedisiplinan Karyawan di Hotel Royal Denai Bukittinggi

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kedisiplinan_Karyawan	Between Groups	(Combined)	1222.769	18	67.932	1.213	.311
	*	Linearity	136.838	1	136.838	2.444	.128
		Deviation from Linearity	1085.931	17	63.878	1.141	.365
Kepemimpinan_Human_Resources_Manager	Within Groups		1679.762	30	55.992		
	Total		2902.531	48			

5. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil uji *regresi linear* sederhana dengan nilai F sebesar 0,325 dengan taraf signifikansi sebesar  $0,034 < 0,05$ , artinya Kepemimpinan *Human Resources Manager* berpengaruh terhadap Kedisiplinan Karyawan di Hotel Royal Denai Bukittinggi, kemudian

diperoleh nilai koefisien sebesar 0,217 dengan nilai sig. 0,034 < 0,05, artinya setiap peningkatan sebesar 1 satuan kepemimpinan *Human Resources Manager* akan meningkatkan 0,217 satuan kedisiplinan karyawan di Hotel Royal Denai Bukittinggi., maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak terdapat pada tabel 5 berikut ini:

Tabel 5. *R Square* variabel Kepemimpinan *Human Resources Manager* (X) Terhadap Kedisiplinan Karyawan (Y)

Model Summary <sup>b</sup>						
Change Statistics						
Model	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.47 <sup>a</sup>	2.325	1	47	.034	

Berdasarkan tabel 5 di atas diperoleh nilai *R square* = 0,47 artinya kontribusi atau pengaruh variabel kepemimpinan *Human Resources Manager* terhadap kedisiplinan karyawan adalah 47%, sedangkan 53% ditentukan oleh faktor lain.

## 6. Pembahasan

### a. Kepemimpinan *Human Resources Manager*

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dijelaskan bahwa dari 49 orang sampel untuk variabel kepemimpinan *Human Resources Manager* diperoleh 38 responden menunjukkan kategori Baik dengan persentase 77,38%. Kepemimpinan *Human Resources Manager* di Hotel Royal Denai Bukittinggi dilihat dari keenam indikator Kepemimpinan *Human Resources Manager*: pengambilan keputusan, motivator, partisipatif, menuntut ketentuan penuh para bawahan, menghargai masukan orang lain dan membantu memperbaiki kinerja karyawan yang semuanya memiliki kategori Baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan *Human Resources Manager* di Hotel Royal Denai Bukittinggi memiliki kategori Baik.

Kepemimpinan *Human Resources Manager* adalah salah satu hal yang sangat penting dan sangat signifikan dalam mempengaruhi tingkah laku karyawan agar bisa berperilaku positif sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dalam sebuah perusahaan. Hal ini sejalan dengan pendapat [6] "Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan". [7], "Kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerjasama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai tujuan tertentu".

### b. Kedisiplinan Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dijelaskan bahwa dari 49 orang sampel untuk variabel Kedisiplinan Karyawan diperoleh 39 responden menunjukkan kategori Baik dengan persentase 79,59%. Kedisiplinan karyawan di Hotel Royal Denai Bukittinggi dilihat dari keempat indikator kedisiplinan karyawan: Tepat waktu, Menggunakan dan merawat peralatan kantor dengan baik, Bertanggung jawab memiliki kategori Baik dan Mentaati peraturan perusahaan dengan kategori Sangat Baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kedisiplinan karyawan di Hotel Royal Denai Bukittinggi memiliki kategori Baik.

[5], "Kedisiplinan adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan". Sejalan dengan [10], "Kedisiplinan adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku".

### c. Pengaruh Kepemimpinan *Human Resources Manager* Terhadap Kedisiplinan Karyawan di Hotel Royal Denai Bukittinggi

Hasil penelitian uji hipotesis yang digunakan untuk mengetahui derajat pengaruh ( $r_{xy}$ ) antara Kepemimpinan *Human Resources Manager* Terhadap Kedisiplinan Karyawan di Hotel Royal Denai Bukittinggi dengan menggunakan analisis SPSS 16.00 diperoleh hasil uji hipotesis *regresi linier* sederhana dengan nilai konstanta sebesar 94,121 dengan taraf signifikansi  $0,034 < 0,05$ , selanjutnya diperoleh nilai  $t$  sebesar sebesar 1,525 dengan taraf sig.  $0,034 < 0,05$ , maka terdapat pengaruh yang signifikan antara kedua variabel, kemudian diperoleh nilai koefisien sebesar 0,217 dengan nilai sig.  $0,034 < 0,05$ , artinya setiap peningkatan sebesar 1 satuan kepemimpinan *Human Resources Manager* akan meningkatkan 0,217 satuan kedisiplinan karyawan di Hotel Royal Denai Bukittinggi, selanjutnya diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,47, maka variabel Kepemimpinan *Human Resources Manager* dapat menjelaskan variabel Kedisiplinan Karyawan sebesar 47% dan 53% dipengaruhi oleh faktor lain., sehingga  $H_a$  diterima, artinya “Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Kepemimpinan *Human Resources Manager* (X) terhadap Kedisiplinan Karyawan (Y) di Hotel Royal Denai Bukittinggi”.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan, bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan *Human Resources Manager* terhadap kedisiplinan karyawan karena kepemimpinan *Human Resources Manager* di Hotel Royal Denai Bukittinggi dan kedisiplinan karyawan di kategorikan Baik. [11], Kedisiplinan Karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah teladan pimpinan, faktor ini yang sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena dengan pimpinan yang baik, maka kedisiplinan bawahannya pun ikut baik.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Kepemimpinan *Human Resources Manager* di Hotel Royal Denai Bukittinggi secara keseluruhan termasuk kedalam kategori baik dengan persentase 77,38%, kemudian Kedisiplinan Karyawan di Hotel Royal Denai Bukittinggi secara keseluruhan termasuk kedalam kategori baik dengan persentase sebesar 79,59. Selanjutnya diperoleh pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan *Human Resources Manager* terhadap Kedisiplinan Karyawan berdasarkan hasil uji hipotesis *regresi linier* sederhana dengan nilai konstanta sebesar 94,121 dengan taraf signifikansi  $0,034 < 0,05$ , kemudian diperoleh nilai koefisien sebesar 0,217 dengan nilai sig.  $0,034 < 0,05$ , artinya setiap peningkatan sebesar 1 satuan kepemimpinan *Human Resources Manager* akan meningkatkan 0,217 satuan kedisiplinan karyawan di Hotel Royal Denai Bukittinggi dan diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,47, artinya variabel Kepemimpinan *Human Resources Manager* dapat menjelaskan variabel Kedisiplinan Karyawan sebesar 47% dan 53% dipengaruhi oleh faktor lain.

### Saran

Sebaiknya manajemen Hotel Royal Denai Bukittinggi lebih memperhatikan lagi tentang pemberian motivasi kepada karyawan seperti: pemberian *reward*, memberikan masukan-masukan positif untuk kelancaran operasional dan lain sebagainya supaya kedisiplinan karyawan menjadi lebih baik lagi untuk kedepannya dan diharapkan kepada peneliti berikutnya agar melakukan penelitian di ketiga Hotel Royal Denai Group yaitu: Royal Denai Hotel View, Royal Denai Hotel dan Grand Royal Denai Bukittinggi, serta menggunakan variabel-variabel lain diluar variabel yang ada dalam penelitian ini, misalnya besar atau kecilnya pemberian kompensasi ataupun *reward*, ada atau tidaknya teguran yang tegas terhadap pelanggaran dan sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Fathoni, Abdurrahmat. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Rineka Cipta.

- [2] Hasibuan, Malayu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [3] HRD Royal Denai Hotel Group Bukittinggi. 2019. Data Karyawan Hotel Royal Denai Bukittinggi. Bukittinggi: Royal Denai Hotel Group.
- [4] Merdasari, Anisah Novia Della. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Royal Denai Bukittinggi. Skripsi Padang: Universitas Negeri Padang
- [5] Rivai, Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Press.
- [6] Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. 2012. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [7] Rizqi, Afdal. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Manager Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di New d'Dhave Hotel Padang. Skripsi Padang: Universitas Negeri Padang.
- [8] Samsudin, Sadili. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andy Offset.
- [9] Sulastiyono, Agus. 2011. Manajemen Penyelenggaraan Hotel. Bandung: Alfabeta.
- [10] Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana
- [11] Yuni, Fitri Rahma, Yuliana. 2018. "Kontribusi Kepemimpinan HRD Manager Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Hotel Royal Denai View Bukittinggi". <http://ejournal.unp.ac.id> (diakses pada tanggal 27 Februari 2019).