

**PENGARUH KEPEMIMPINAN *HUMAN RESOURCES MANAGER*
TERHADAP KEDISIPLINAN KARYAWAN DI
HOTEL ROYAL DENAI BUKITTINGGI**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Tim Penguji Skripsi Jurusan Pariwisata
Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Sains Terapan*



**SYAHRIAL PUTRA
BP/NIM:2015/ 15135049**

**PROGRAM STUDI D4 MANAJEMEN PERHOTELAN
JURUSAN PARIWISATA
FAKULTAS PARIWISATA DAN PERHOTELAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2019**

PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

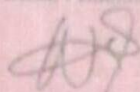
Judul : Pengaruh Kepemimpinan *Human Resources Manager*
Terhadap Kedisiplinan Karyawan di Hotel Royal Denai
Bukittinggi

Nama : Syahrial Putra
NIM : 15135049/ 2015
Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan
Jurusan : Pariwisata
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Padang, Juni 2019

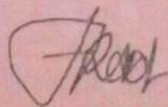
Ditertujui oleh

Dosen Pembimbing



Waryono, S.Pd, MM, Par
NIP.198103302006041003

Ketua Jurusan Pariwisata FPP UNP



Dra. Ira Meirina Chair, M.Pd.
NIP. 19620530 198803 2001

PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kepemimpinan *Human Resources Manager*
Terhadap Kedisiplinan Karyawan di Hotel Royal Denai
Bukittinggi

Nama : Syahrial Putra
NIM : 15135049/ 2015
Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan
Jurusan : Pariwisata
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Padang Juni 2019

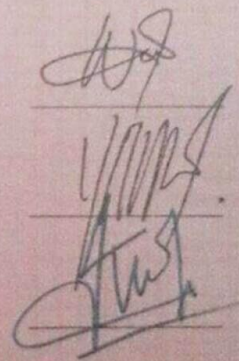
Nama Tim Penguji:

Tangan Tangan

1. Ketua : Waryono, S.Pd, MM.Par

2. Anggota : Youmil Abrian, SE.MM

3. Anggota : Kurnia Illahi Manvi, SST.Par .M.Par





KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
FAKULTAS PARIWISATA DAN PERHOTELAN
JURUSAN PARIWISATA
Jl. Prof Dr. Hamka Kampus UNP Air Tawar Padang 25171
Telp. (0751) 7051186
E-mail : FPP@gmail.com

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Syahril Putra
BP/ NIM : 2015/ 15135049
Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan
Jurusan : Pariwisata
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya dengan judul "**Pengaruh Kepemimpinan Human Resources Manager Terhadap Kedisiplinan Karyawan di Hotel Royal Denai Bukittinggi**" adalah benar merupakan hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari karya orang lain. Apabila terbukti saya melakukan plagiat, saya bersedia diproses dan menerima sanksi akademis sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan dengan rasa tanggungjawab sebagai anggota masyarakat ilmiah.

Padang, Juni 2019

Diketahui,

Ketua Jurusan Pariwisata FPP UNP

Dra. Ira Meirina Chair, M.Pd
NIP. 19620530 198803 2001

Saya yang menyatakan,



Syahril Putra
NIM. 15135049

ABSTRAK

Syahrial Putra, 2019: Pengaruh Kepemimpinan *Human Resources Manager* Terhadap Kedisiplinan Karyawan Di Hotel Royal Denai Bukittinggi

Penelitian ini berawal dari pengamatan penulis saat melaksanakan PLI 2 pada *Human Resources Departmen* dan berdasarkan data keterlambatan karyawan yang penulis dapatkan dari *Human Resources* Hotel Royal Denai Bukittinggi, bahwa masih banyaknya karyawan yang melanggar peraturan perusahaan seperti: masih tingginya angka keterlambatan karyawan serta masih banyaknya karyawan yang tidak *posting finger print* saat masuk maupun pulang kerja, yang semua aturan tersebut berasal dari *Human Resources Manager*. Berdasarkan permasalahan di atas penelitian ini bertujuan untuk: 1) Mendeskripsikan tentang kepemimpinan *Human Resources Manager* di Hotel Royal Denai Bukittinggi, 2) Mendeskripsikan tentang kedisiplinan karyawan di Hotel Royal Denai Bukittinggi, dan 3) Menganalisis pengaruh antara kepemimpinan *Human Resources Manager* Terhadap Kedisiplinan Karyawan di Hotel Royal Denai Bukittinggi.

Jenis penelitian digolongkan kepada penelitian deskriptif kuantitatif dengan metode asosiatif kausal dengan uji regresi linier sederhana dan uji koefisien determinasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan operasional yang bekerja di Hotel Royal Denai Bukittinggi sebanyak 49 orang. Sampel penelitian berjumlah 49 orang karyawan karena menggunakan teknik pengambilan sampel secara jenuh. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner (angket) dengan *skala likert* yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Selanjutnya data dianalisis melalui analisis deskripsi dan uji regresi linier sederhana dengan bantuan Program Komputer SPSS versi 16.00.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kepemimpinan *Human Resources Manager* berada pada kategori Baik dengan persentase 77,38%, 2) Kedisiplinan karyawan berada pada kategori Baik dengan persentase 79.59%, 3) Hasil uji hipotesis *regresi linier* sederhana dengan nilai konstanta sebesar 94,121 dengan taraf signifikansi $0,034 < 0,05$ dan diperoleh nilai t 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 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*, Kedisiplinan, Karyawan

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya serta kemudahan bagi penulis sehingga dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “**Pengaruh Kepemimpinan *Human Resources Manager* Terhadap Kedisiplinan Karyawan di Hotel Royal Denai Bukittinggi**”. Skripsi ini dibuat untuk melengkapi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Sains Terapan Program Studi DIV Manajemen Perhotelan Universitas Negeri Padang.

Dalam proses penyusunan Skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Ibu Dra. Ernawati, M.Pd, Ph.D, selaku Dekan Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.
2. Ibu Dra. Ira Meirina Chair, M.Pd, selaku Ketua Jurusan Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan.
3. Bapak Waryono, S.Pd, MM.Par, selaku Dosen Pembimbing Skripsi sekaligus Dosen Penasehat Akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Bapak Youmil Abrian, SE, MM dan Bapak Kurnia Illahi Manvi, SST.Par, M.Par, selaku tim Penguji yang telah memberikan kritik dan saran yang sangat bermanfaat guna mencapai tujuan dan kesempurnaan skripsi ini.

5. Segenap dosen, teknisi dan administrasi pada Jurusan Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.
6. Bapak Syafroni Falian, S.ST.Par selaku *Executive Assistant Manager* Hotel Royal Denai Bukittinggi.
7. Bapak Irwan selaku *Human Resources Manager* Hotel Royal Denai.
8. Segenap Karyawan dan Karyawati Royal Denai Hotel Group Bukittinggi.
9. Bapak Yoice Reza selaku *General Manager* Hotel Grand Bunda Bukittinggi.
10. Bapak Juned selaku *Human Resources Manager* Hotel Grand Bunda Bukittinggi.
11. Kedua orang tua dan seluruh sanak saudara yang selalu mendo'akan serta mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Rekan-rekan Manajemen Perhotelan angkatan 2015 yang membantu dan menemani penulis dalam pembuatan skripsi ini.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan. Untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini dan semoga bermanfaat bagi penulis serta bagi pembaca.

Padang, Juni 2019

Penulis

Syahrial Putra
NIM. 15135049/2015

DAFTAR ISI

COVER	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Aspek Teoritis	10
1. Pengertian Kedisiplinan Karyawan	10
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan.....	11
3. Indikator Kedisiplinan Karyawan.....	12
4. Jenis-jenis Kedisiplinan.....	13
5. Pentingnya Kedisiplinan dalam Bekerja.....	14
6. Pengertian Kepemimpinan	15
7. Tipe Kepemimpinan	15
8. Fungsi Kepemimpinan.....	16
9. Indikator Kepemimpinan.....	18
10. Pengertian <i>Human Resources Manager</i>	18
11. Fungsi <i>Human Resources Manager</i>	19
12. Penelitian Terdahulu Terkait Kepemimpinan dan Kedisiplinan	21
B. Kerangka Konseptual	22
C. Hipotesis Penelitian.....	23
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	24
B. Tempat dan Waktu Penelitian	24
C. Variabel Penelitian	24
D. Definisi Operasional Penelitian.....	25
E. Populasi dan Sampel Penelitian	25

F. Jenis dan Teknik Pengumpulan data	27
G. Instrument Penelitian.....	28
H. Uji Validitas dan Reliabilitas	30
1. Uji Validitas	30
2. Uji Reliabilitas.....	32
I. Teknik Analisis Data	33
1. Mentabulasi Data.....	33
2. Deskripsi Data	34
J. Uji Persyaratan Analisis	35
1. Uji Normalitas	35
2. Uji Homogenitas	35
3. Uji Linearitas.....	36
K. Pengujian Hipotesis.....	36
1. Uji Regresi Linear Sederhana	36
2. Koefisien Determinan	38

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Karakteristik Responden	39
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	39
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen.....	40
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	41
5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	41
6. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan.....	42
7. Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja	42
8. Karakteristik Responden Berdasarkan Daerah Asal	43
B. Analisis Deskriptif Data Kepemimpinan <i>Human Resources Manager</i> Terhadap Kedisiplinan Karyawan di Hotel Royal Denai Bukittinggi.....	43
1. Deskripsi Data Variabel Penelitian	43
2. Deskripsi Data Variabel Kepemimpinan <i>Human Resources Manager</i>	45
a. Pengambilan Keputusan	50
b. Motivator	54
c. Partisipatif	57
d. Menuntut Ketentuan Penuh Para Bawahan	61
e. Menghargai Masukan Orang Lain.....	65
f. Membantu Memperbaiki Kinerja Karyawan.....	69
3. Deskripsi Data Variabel Kedisiplinan Karyawan	73
a. Ketepatan Waktu	78
b. Menggunakan dan Merawat Peralatan Kantor	82

c. Bertanggung Jawab	86
d. Mentaati Peraturan Perusahaan	89
C. Uji Persyaratan Analisis	93
1. Uji Normalitas	93
2. Uji Homogenitas	94
3. Uji Linearitas	95
D. Uji Hipotesis	96
1. Uji Regresi Linear Sederhana	96
2. Koefisien Determinasi	97
E. Pembahasan	98
1. Kepemimpinan <i>Human Resources Manager</i> di Hotel Royal Denai ...	98
2. Kedisiplinan Karyawan di Hotel Royal Denai	100
3. Pengaruh Kepemimpinan <i>Human Resources Manager</i> Terhadap Kedisiplinan Karyawan di Hotel Royal Denai Bukittinggi	101

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan Hasil Penelitian	103
B. Saran	104
1. Manajemen Hotel Royal Denai Bukittinggi	104
2. Bagi Jurusan Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan UNP ..	105
3. Bagi Peneliti Lainnya	105

DAFTAR PUSTAKA	106
-----------------------------	------------

LAMPIRAN	108
-----------------------	------------

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Rekapitulasi Keterlambatan Masuk Kerja Karyawan.....	4
2. Sampel Penelitian	27
3. Gradiasi Pilihan Jawaban Skala Likert	28
4. Kisi-kisi Operasional Variabel Penelitian	29
5. Hasil Analisis Validitas	31
6. Interpretasi Nilai r (<i>Alpha Cronbach</i>).....	32
7. Reliabilitas Kepemimpinan <i>Human Resources Manager</i>	32
8. Reliabilitas Kedisiplinan Karyawan	33
9. Batas Interval dan Pilihan Kategori.....	35
10. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
11. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	39
12. Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen	40
13. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	41
14. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	41
15. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan	42
16. Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja	42
17. Karakteristik Responden Berdasarkan Asal Daerah.....	43
18. Deskripsi Data Variabel X dan Y	44
19. Data Perhitungan Statistik Variabel X.....	45
20. Deskripsi Frekuensi Variabel X.....	46
21. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel X	47
22. Data Perhitungan Statistik Indikator Pengambilan Keputusan Dalam Variabel X.....	50
23. Distribusi Frekuensi Pengambilan Keputusan Dalam Variabel X	51
24. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Pengambilan Keputusan Dalam Variabel X	52
25. Data Perhitungan Statistik Indikator Motivator Dalam Variabel X	54
26. Distribusi Frekuensi Motivator Dalam Variabel X	55

27. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Motivator Dalam Variabel X	56
28. Data Perhitungan Statistik Indikator Partisipatif Dalam Variabel X.....	57
29. Distribusi Frekuensi Partisipatif Dalam Variabel X.....	59
30. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Partisipatif Dalam Variabel X	
31. Data Perhitungan Statistik Indikator Menuntut Ketentuan Penuh Para Bawahan Dalam Variabel X	61
32. Distribusi Frekuensi Menuntut Ketentuan Penuh Para Bawahan Dalam Variabel X.....	62
33. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Menuntut Ketentuan Penuh Para Bawahan	63
34. Data Perhitungan Statistik Indikator Menghargai Masukan Orang Lain	64
35. Distribusi Frekuensi Menghargai Masukan Orang Lain Dalam Variabel X	66
36. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Menghargai Masukan Orang Lain Dalam Variabel X.....	67
37. Data Perhitungan Statistik Indikator Membantu Memperbaiki Kinerja Karyawan Dalam Variabel X.....	69
38. Distribusi Frekuensi Membantu Memperbaiki Kinerja Karyawan Dalam Variabel X.....	70
39. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Membantu Memperbaiki Kinerja Karyawan.....	71
40. Data Perhitungan Statistik Variabel Y	73
41. Distribusi Frekuensi Kedisiplinan Karyawan	74
42. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai variabel Y	75
43. Data Perhitungan Statistik Indikator Ketepatan Waktu Dalam Variabel Y.	78
44. Distribusi Frekuensi Ketepatan Waktu Dalam Variabel Y.....	79
45. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Tepat Waktu Dalam Variabel Y	80

46. Data Perhitungan Statistik Indikator Menggunakan dan Merawat Peratalan Kantor Dengan Baik Dalam Variabel Y	82
47. Distribusi Frekuensi Menggunakan dan Merawat Peralatan Kantor Dalam Variabel Y	83
48. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Menggunakan dan Merawat Peralatan Kantor Dengan Baik	84
49. Data Perhitungan Statistik Indikator Bertanggung Jawab Dalam Variabel Y.	86
50. Distribusi Frekuensi Bertanggung Jawab Dalam Variabel Y	87
51. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Bertanggung Jawab Dalam Variabel Y	88
52. Data Perhitungan Statistik Indikator Mentaati Peraturan Perusahaan Dalam Variabel Y	89
53. Distribusi Frekuensi Mentaati Peraturan Perusahaan Dalam Variabel Y	91
54. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Mentaati Peraturan Perusahaan Dalam Variabel Y	91
55. Hasil Uji Normalitas Variabel X dan Y	94
56. Hasil Uji Homogenitas Variabel X dan Y	94
57. Hasil Uji Linearitas Variabel X dan Y	95
58. Nilai Signifikansi	96
59. Koefisien Variabel X dan Y	97
60. Koefisien Determinasi	98

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Karyawan sedang main <i>Handphone</i> saat bekerja	4
2. Kerangka Konseptual.....	23
3. Diagram Kurva Normal Sebaran Data Variabel X dan Y	46
4. Garis Kontinum Variabel X.....	49
5. Diagram Kurva Normal Sebaran Data Indikator Pengambilan Keputusan Dalam Variabel X.....	50
6. Garis Kontinum Indikator Pengambilan Keputusan Dalam Variabel X	53
7. Diagram Kurva Normal Sebaran Data Indikator Motivator Dalam Variabel X	54
8. Garis Kontinum Indikator Motivator dalam Variabel X	57
9. Diagram Kurva Normal Sebaran Data Indikator Partisipatif Dalam Variabel X	58
10. Garis Kontinum Indikator Partisipatif Dalam Variabel X.....	60
11. Diagram Kurva Normal Sebaran Data Indikator Menuntut Ketentuan Penuh Para Bawahan Dalam Variabel X.....	62
12. Garis Kontinum Indikator Menuntut Ketentuan Penuh Para Bawahan Dalam Variabel X.....	64
13. Diagram Kurva Normal Sebaran Data Indikator Menghargai Masukan Orang Lain Dalam Variabel X.....	65
14. Garis Kontinum Indikator Menghargai Masukan Orang Lain Dalam Variabel X.....	68
15. Diagram Kurva Normal Sebaran Data Indikator Membantu Memperbaiki Kinerja Karyawan.....	69
16. Garis Kontinum Indikator Membantu Memperbaiki Kinerja Karyawan Dalam Variabel X.....	72
17. Diagram Kurva Normal Sebaran Data Variabel Y	74
18. Garis Kontinum Variabel Y	77
19. Diagram Kurva Normal Sebaran Data Indikator Ketepatan Waktu Dalam Variabel Y.....	78
20. Garis Kontinum Indikator Ketepatan Waktu Dalam Variabel Y.....	81
21. Diagram Kurva Normal Sebaran Data Indikator Menggunakan dan Merawat Peralatan Kantor Dengan Baik Dalam Variabel Y	82
22. Garis Kontinum Indikator Menggunakan dan Merawat Peralatan Kantor Dengan Baik Dalam variabel Y	85
23. Diagram Kurva Normal Sebaran Data Indikator Bertanggung Jawab Dalam Variabel Y.....	86

24. Garis Kontinum Indikator Bertanggung Jawab Dalam Variabel Y	89
25. Diagram Kurva Normal Sebaran Data Indikator Mentaati Peraturan Perusahaan Dalam Variabel Y	90
26. Garis Kontinum Indikator Mentaati Peraturan Perusahaan Dalam Variabel Y	93

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Surat Izin Uji Coba Instrumen	107
2. Surat Balasan Izin Uji Coba Instrumen.....	108
3. Angket Uji Coba Penelitian.....	109
4. Tabulasi Data Uji Coba Instrumen Penelitian Variabel X	114
5. Uji Validitas Instrumen Variabel X.....	116
6. Uji Reliabilitas Instrumen Variabel X.....	119
7. Tabulasi Data Uji Coba Instrumen Penelitian Variabel Y	120
8. Uji Validitas Instrumen Variabel Y.....	122
9. Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Y	124
10. Surat Izin Penelitian	128
11. Surat Balasan Izin Penelitian.....	129
12. Surat Telah Melakukan Penelitian	130
13. Kuesioner Penelitian	131
14. Tabulasi Data Penelitian Variabel X.....	146
15. Tabulasi Data Penelitian Variabel Y	148
16. Hasil Olahan Data Penelitian	150
17. Uji Persyaratan Analisis	167
18. Tata Tertib Perusahaan Hotel Royal Denai	169
19. Dokumentasi Saat Responden Mengisi Angket	171
20. Kartu Konsultasi.....	173

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan dunia perhotelan di Indonesia sekarang ini mengalami peningkatan setiap tahunnya, salah satunya di kota Bukittinggi. 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. 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. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia dalam Merdasari (2018: 1), “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.

Menurut Sulastiyono (2011: 5), “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. Menurut Hasibuan (2012: 10), “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. Menurut Hasibuan (2012: 12), “Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu”.

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.

Menurut Fathoni (2006: 172), “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Kedisiplinan memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi, seperti pendapat Hasibuan (2012: 195), “Ada beberapa faktor kedisiplinan yaitu tujuan dan kemampuan, keteladanan pimpinan, balas jasa, waskat, keadilan, sanksi atau hukuman, ketegasan serta hubungan kemanusiaan”.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan tersebut, terlihat bahwa keteladanan pimpinan sangat penting dalam mencapai

kedisiplinan karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Hasibuan (2012: 13), “Kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya”. Indikator kepemimpinan menurut Rizqi (2017: 13), “yaitu pengambilan keputusan, motivator, partisipatif, menuntut ketentuan penuh para bawahan untuk menghargai masukan orang lain dan membantu memperbaiki kinerja karyawan”.

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 (SP 1). Meskipun demikian, masih banyak karyawan yang melanggar peraturan perusahaan tersebut.

Berdasarkan pengamatan penulis selama 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, seperti yang terlihat pada gambar berikut:



Sumber: Dokumentasi pribadi (2019)

Gambar 1. Karyawan sedang menggunakan *handphone* saat jam kerja

Selanjutnya, adanya 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 melihat 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.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN *HUMAN RESOURCES MANAGER* TERHADAP KEDISIPLINAN KARYAWAN DI HOTEL ROYAL DENAI BUKITTINGGI”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih banyaknya karyawan yang tidak *posting finger print* saat masuk kerja maupun pulang kerja.
2. Masih banyaknya karyawan yang main *handphone* saat jam kerja sedang berlangsung yang dapat mengganggu produktivitas kerja.
3. Masih tingginya angka keterlambatan kedatangan karyawan pada setiap *shift* nya di Hotel Royal Denai Bukittinggi yang dapat mengganggu kelancaran operasional di hotel.
4. Kurang tegasnya sanksi yang diberikan *Human Resources Manager* kepada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan sehingga pelanggaran terjadi berulang kali.
5. *Human Resources Manager* bekerja sendirian untuk mengurus seluruh permasalahan karyawan di tiga hotel dalam satu *group* yang menyebabkan pekerjaan *HRM* kurang maksimal.

C. Batasan Masalah

Mengingat luasnya permasalahan yang tercakup di dalam penelitian ini, maka penulis perlu membatasinya agar dapat terlaksana sesuai dengan keinginan serta dapat menghemat waktu, biaya dan tenaga yaitu:

1. Kepemimpinan *Human Resources Manager* di Hotel Royal Denai Bukittinggi.
2. Kedisiplinan karyawan di Hotel Royal Denai Bukittinggi.
3. Pengaruh kepemimpinan *Human Resources Manager* Terhadap Kedisiplinan Karyawan di Hotel Royal Denai Bukittinggi.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan *Human Resources Manager* di Hotel Royal Denai Bukittinggi?
2. Bagaimana kedisiplinan karyawan di Hotel Royal Denai Bukittinggi?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan *Human Resources Manager* terhadap kedisiplinan karyawan di Hotel Royal Denai Bukittinggi?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Tujuan Umum:

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan *Human Resources Manager* terhadap kedisiplinan karyawan di Hotel Royal Denai Bukittinggi.

2. Tujuan Khusus:

- a. Mendeskripsikan tentang kepemimpinan *Human Resources Manager* di Hotel Royal Denai Bukittinggi.
- b. Mendeskripsikan tentang kedisiplinan karyawan di Hotel Royal Denai Bukittinggi.
- c. Menganalisis tentang pengaruh kepemimpinan *Human Resources Manager* terhadap kedisiplinan karyawan di Hotel Royal Denai Bukittinggi.

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi Hotel Royal Denai Bukittinggi

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan masukan yang positif berdasarkan evaluasi mengenai kepemimpinan *Human Resources Manager* serta sebagai acuan untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan di hotel.

2. Bagi Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang

Menambah dan memperkaya pengetahuan serta sebagai sumber referensi di Fakultas Pariwisata dan Perhotelan khususnya program studi Manajemen Perhotelan.

3. Bagi peneliti lainnya

Penulis berharap penelitian ini dapat berguna dan bermanfaat sebagai bahan untuk acuan bagi peneliti berikutnya terutama tentang pengaruh kepemimpinan *Human Resources Manager* terhadap kedisiplinan karyawan.

4. Bagi penulis

Hasil penelitian ini digunakan untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Sains Terapan, serta sebagai media untuk mengaplikasikan ilmu yang didapat di bangku perkuliahan dengan kenyataan yang terjadi di lapangan.