



Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Daima Hotel Padang

Fathiyya Zaidir¹, Hijriyantomi Suyuthie², Era Gumala Astia³

^{1,2}Universitas Negeri Padang

³Daima Hotel Padang

Email: <mailto:fathiyyazdr15@gmail.com>

ABSTRAK

Studi ini dilakukan guna mengevaluasi sejauh mana dampak kepemimpinan (X) memengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan (Y) pada lingkungan Daima Hotel Padang. Pendekatan yang diaplikasikan berupa desain kuantitatif deskriptif yang berlandaskan pada kerangka asosiatif kausal. Proses penghimpunan data mengandalkan mekanisme survei lewat penyebaran angket dengan format skala Likert. Mengingat jumlah populasinya, teknik sensus atau sampel jenuh diterapkan dengan melibatkan keseluruhan 53 pegawai sebagai responden. Dari evaluasi deskriptif, terpetakan bahwa indikator kepemimpinan (X) menduduki kriteria baik lewat perolehan skor rata-rata 4,13. Sementara itu, variabel disiplin kerja (Y) mencatatkan skor rata-rata sebesar 4,20 yang merepresentasikan klasifikasi baik sampai sangat baik. Guna memastikan kelayakan data sebelum tahap pembuktian hipotesis, dilakukan pemenuhan prasyarat uji asumsi klasik, yang mencakup pengujian normalitas serta linearitas. Tahap selanjutnya adalah proses komputasi data melalui metode regresi linear sederhana yang dioperasikan via piranti lunak SPSS versi 26. Temuan dari uji hipotesis mengonfirmasi keberadaan implikasi yang positif sekaligus signifikan dari faktor kepemimpinan terhadap kedisiplinan kerja. Hal ini dibuktikan oleh formula regresi $Y = 33,556 + 0,409X$, besaran t-hitung (4,270) yang melampaui batas t-tabel (2,006), selain itu nilai probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$. Merujuk pada perolehan koefisien determinasi (*R Square*) di angka 0,263, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan menyumbang kontribusi sebesar 26,3% terhadap pembentukan disiplin kerja. Adapun proporsi sisanya, yakni 73,7%, merupakan implikasi dari ragam variabel lain di luar ruang lingkup riset ini. Kesimpulan akhir menegaskan bahwa optimalisasi figur kepemimpinan dari seorang *Head of Department* (HOD) berbanding lurus dengan peningkatan kedisiplinan para staf di Daima Hotel Padang.

Kata kunci: Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Karyawan, Daima Hotel Padang.

Abstract

This study was conducted to evaluate the extent to which leadership (X) influences employees' work discipline (Y) at Daima Hotel Padang. The research employed a descriptive quantitative approach based on a causal associative research design. Data were collected through a survey using a structured questionnaire with a Likert scale. Considering the size of the population, a census (total sampling) technique was applied, involving all 53 employees as respondents. The descriptive analysis indicated that the leadership variable (X) was categorized as good, with a mean score of 4.13. Meanwhile, the work discipline variable (Y) obtained a mean score of 4.20, reflecting a good to very good category. Prior to hypothesis testing, classical assumption tests, including normality and linearity tests, were conducted to

ensure the appropriateness of the data for regression analysis. The data were subsequently analyzed using simple linear regression with SPSS version 26. The hypothesis testing results revealed that leadership has a positive and statistically significant effect on employees' work discipline. This finding is supported by the regression equation $Y = 33.556 + 0.409X$, a calculated t-value of 4.270, which exceeds the t-table value of 2.006, and a significance value of 0.000 (< 0.05). Furthermore, the coefficient of determination ($R^2 = 0.263$) indicates that leadership accounts for 26.3% of the variance in employees' work discipline, while the remaining 73.7% is explained by other variables beyond the scope of this study. In conclusion, the findings demonstrate that stronger leadership exhibited by the Head of Department (HOD) is associated with higher levels of employee work discipline at Daima Hotel Padang.

Keywords: Leadership, Work Discipline, Employees, Daima Hotel Padang.

PENDAHULUAN

Pada era modern ini, perkembangan industri semakin pesat, khususnya di bidang pariwisata. Pertumbuhan tersebut memberikan dampak positif yang besar dengan menghadirkan berbagai perubahan dalam kehidupan masyarakat serta memperlihatkan potensi yang luas dalam mendorong peningkatan perekonomian dunia [1]. Selain mendorong pertumbuhan ekonomi, sektor ini juga menciptakan kesempatan kerja, memperluas aktivitas bisnis, serta meningkatkan penerimaan negara melalui sektor jasa pariwisata [2]. Salah satu bidang yang turut berkembang pesat adalah industri perhotelan, yang menjadi elemen penting dalam mendukung kemajuan sektor pariwisata secara keseluruhan. Kualitas pelayanan dalam industri ini sangat ditentukan oleh kompetensi dan profesionalisme sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya.

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam sebuah perusahaan [3], karena manusia merupakan pusat dari seluruh aktivitas organisasi dan berperan sentral dalam pencapaian tujuan perusahaan [4]. Di dalam proses pengelolaannya, hal terpenting yang tidak boleh diabaikan adalah kedisiplinan kerja. Pada dasarnya, kedisiplinan merupakan bentuk kepatuhan dan rasa hormat pegawai terhadap pedoman perusahaan. Berkat sikap ini, staf akan dengan ikhlas dan sadar mematuhi segala aturan yang berlaku (Sutrisno dalam Surajiyo, 2020). Guna mendongkrak kedisiplinan para pegawai tersebut, kualitas kepemimpinan memegang peranan yang paling utama. Kepemimpinan itu sendiri bisa diartikan sebagai serangkaian upaya dari seorang atasan untuk mengarahkan timnya dalam mencapai cita-cita bersama, baik secara personal maupun secara institusi [6]. Terlebih pada ranah bisnis perhotelan, tugas seorang pimpinan tidak cuma sebatas memastikan kelancaran operasional harian. Lebih jauh lagi, sosok pemimpin dituntut untuk wajib menjadi panutan atau teladan nyata bagi bawahannya dalam menerapkan kedisiplinan.

Daima Hotel Padang merupakan hotel bintang tiga di bawah naungan PT Daima Citra Prima yang berlokasi di Jalan Jendral Sudirman, No. 17, Kampung Jao, Kecamatan Padang Barat, Kota Padang. Berikut data jumlah karyawan Daima Hotel Padang pada bulan Januari 2026:

Tabel 1. Jumlah Karyawan Daima Hotel Padang

No	Departemen	Jumlah Karyawan	Jumlah SPV
1	Front Office	7	1
2	Housekeeping	10	1
3	Food and Beverage Service	5	1
4	Food and Beverage Product	9	1
5	Engineering	6	1
6	Sales and Marketing	2	-
7	Accounting	8	-

No	Departemen	Jumlah Karyawan	Jumlah SPV
8	<i>Human Resource Officer</i>	-	1
	Total	47	6
	Jumlah Keseluruhan	53	

Sumber: *Human Resource Officer*, 2026

Berdasarkan tabel di atas, Daima Hotel Padang memiliki 53 orang karyawan yang bekerja di berbagai departemen. Jumlah tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia menjadi hal yang penting untuk diperhatikan, terutama dalam menjaga kedisiplinan kerja karyawan. Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis selama menjalani kegiatan magang di Daima Hotel Padang, terdapat indikasi permasalahan yang berkaitan dengan kedisiplinan karyawan, salah satunya ditunjukkan dengan masih ditemukannya karyawan yang datang terlambat.

Tabel 2. Jumlah Keterlambatan Karyawan Daima Hotel Padang

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Terlambat	Persentase
1	November 2025	53	18	30,9%
2	Desember 2025	53	13	24,5%
3	Januari 2026	53	17	32%
4	Februari 2026	53	13	24,5%
5	Maret 2026	53	24	45,2%

Sumber: *Human Resource Officer*, 2026

Berdasarkan data tersebut, tingkat keterlambatan karyawan masih menunjukkan angka yang relatif tinggi, terutama pada bulan Maret 2026 sebesar 45,2%. Kondisi ini mencerminkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan dalam mematuhi jam kerja masih perlu ditingkatkan. Hasil wawancara pendahuluan dengan beberapa karyawan juga menunjukkan bahwa kepemimpinan Head of Department (HOD) memainkan peran penting dalam menjaga disiplin di tempat kerja, terutama dalam hal komunikasi, motivasi, dan pengawasan berkelanjutan terhadap penyelesaian tugas.

Sejumlah riset terdahulu telah membuktikan adanya kaitan erat antara figur pemimpin dengan tingkat kedisiplinan staf. Kajian dari Harmita et al., (2022) menyimpulkan bahwa kepemimpinan memberikan dampak yang nyata (signifikan) serta searah (positif) dalam membentuk kedisiplinan pegawai. Temuan serupa juga diungkapkan oleh Aryanto & Jaenab, (2023), yang menggarisbawahi bahwa gaya memimpin yang dikombinasikan dengan pengawasan langsung dan ketegasan akan sangat ampuh mendongkrak tingkat kepatuhan karyawan. Dengan demikian, perspektif yang sedikit berbeda muncul dari studi Simanungkalit et al. (2024). Mereka mendapati bahwa meskipun arah pengaruhnya positif, peran kepemimpinan tersebut rupanya tergolong tidak signifikan dalam memengaruhi kedisiplinan kerja. Adanya kesenjangan hasil (*research gap*) dari berbagai literatur di atas mengindikasikan bahwa perdebatan mengenai isu ini belum memiliki jawaban yang mutlak atau seragam. Oleh karenanya, eksplorasi lebih mendalam mengenai topik tersebut dirasa masih sangat relevan untuk kembali diangkat, terutama untuk membedah bagaimana implementasinya pada ekosistem bisnis perhotelan seperti di Daima Hotel Padang.

METODOLOGI

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Pendekatan ini dipilih karena bertujuan menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel bebas (variabel X) dan variabel terikat (variabel Y). Menurut Sugiyono (2020), format asosiatif kausal difungsikan guna membuktikan relasi sebab-akibat antarvariabel, yakni melihat bagaimana sebuah variabel independen memberikan pengaruh terhadap variabel dependennya. Adapun lokasi observasi bertempat di Daima Hotel Padang (Jl.

Jendral Sudirman No. 17, Kampung Jao, Kecamatan Padang Barat), dengan periode pelaksanaan riset merentang dari bulan Juni hingga Juli 2026.

Objek amatan atau populasi dalam studi ini melibatkan seluruh staf Daima Hotel Padang yang totalnya mencapai 53 individu. Mengingat kuantitasnya yang relatif kecil yaitu di bawah 100 orang, prosedur penarikan sampel merujuk pada metode sensus atau sampel jenuh. Artinya, ke-53 pegawai tersebut secara keseluruhan ditarik untuk menjadi responden riset (Sugiyono, 2016). Untuk penggalan data primer, peneliti mendistribusikan instrumen berupa angket dengan format penilaian skala Likert. Di sisi lain, data pendukung (sekunder) diekstrak langsung dari arsip internal manajemen hotel, yang meliputi rincian jumlah personel beserta rekam jejak keterlambatan (Sugiyono, 2020).

Pada tahap pengolahan data, analisis statistik deskriptif diaplikasikan untuk merangkum karakteristik variabel melalui pencarian nilai rata-rata (*mean*), titik tengah (*median*), nilai yang paling sering muncul (*modus*), serta simpangan baku (*standar deviasi*). Sebelum melangkah ke tahapan uji hipotesis, kelayakan data wajib dievaluasi melalui uji prasyarat asumsi klasik. Rangkaannya mencakup validasi normalitas berbasis metode *Kolmogorov-Smirnov*, disusul penaksiran linearitas lewat uji F (berpatokan pada margin galat 5% atau 0,05).

Pembuktian hipotesis dikerjakan dengan mengaplikasikan metode regresi linear sederhana, yang berpedoman pada persamaan $Y = a + bX$. Dalam hal ini, Y merepresentasikan disiplin kerja, X mewakili kepemimpinan, *a* sebagai nilai konstan, dan *b* melambangkan koefisien regresi (Sugiyono, 2020). Selanjutnya, pengujian kausalitas secara parsial diukur melalui Uji Signifikansi (Uji-t). Kriterianya menetapkan bahwa hipotesis nol (H_0) akan ditolak apabila angka signifikansinya kurang dari 0,05 atau jika perolehan t-hitung melampaui t-tabel. Terakhir, seberapa besar sumbangsih pengaruh kepemimpinan dalam membentuk kedisiplinan dikalkulasi menggunakan uji koefisien determinasi (*R Square*). Keseluruhan rangkaian komputasi statistik ini dieksekusi secara presisi dengan bantuan piranti lunak IBM SPSS Statistics edisi ke-26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini memaparkan secara komprehensif mengenai ragam data yang berhasil dihimpun dari lapangan, beserta analisis mendalam untuk mengkaji temuan-temuan tersebut.

A. Hasil Penelitian

1. Profil Karakteristik Responden

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	40	75,5%
Perempuan	13	24,5%
Total	53	100%

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
20 - 25 Tahun	6	11,3%
26 - 30 Tahun	7	13,2%
31 - 35 Tahun	22	41,5%
> 35 Tahun	18	34%
Total	53	100%

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA/SMK	39	73,6%
Diploma (D1/D2/D3)	5	9,4%
Sarjana (S1)	9	17%
Total	53	100%

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen

Departemen	Frekuensi	Persentase
Front Office	8	15%
Housekeeping	11	20,8%
Food and Beverage Service	6	11,3%
Food and Beverage Product	10	19%
Engineering	7	13,2%
Sales and Marketing	2	3,8%
Accounting	8	15%
Human Resource Officer	1	2%
Total	53	100%

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1 - 3 Tahun	6	11,3%
4 - 6 Tahun	10	19%
7 - 10 Tahun	14	26,4%
> 10 Tahun	23	43,3%
Total	53	100%

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Berdasarkan hasil analisis karakteristik responden, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki (75,5%), berada pada kelompok usia 31-35 tahun (41,5%), berpendidikan terakhir SMA/SMK (73,6%), berasal dari departemen Housekeeping (20,8%), dan memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun (43,3%).

2. Deskripsi Data Variabel Penelitian

Data variabel kepemimpinan (X) dikumpulkan melalui 20 butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dan reliabel, sedangkan variabel disiplin kerja (Y) diukur menggunakan indikator ketaatan terhadap waktu, kepatuhan pada peraturan, tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, serta kepedulian dalam menjaga fasilitas kerja. Kuesioner disebarkan kepada 53 orang karyawan Daima Hotel Padang sebagai responden penelitian.

Tabel 8. Deskripsi Data Variabel Kepemimpinan (X) dan Disiplin Kerja (Y)

Statistik	Kepemimpinan (X)	Disiplin Kerja (Y)
N	53	53
Rata-rata (Mean)	82,4151	67,1321
Nilai Tengah (Median)	83	67
Simpangan Baku (Std. Deviation)	3,67127	2,78759
Maximum	89	73
Minimum	75	61
Range	14	12
Sum	4368	3558

Sumber: Data primer yang diolah pada SPSS, 2026

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, variabel kepemimpinan (X) memiliki nilai rata-rata sebesar 82,42 dengan simpangan baku 3,67, yang jika dikonversi ke skala rata-rata per item menghasilkan nilai 4,13 atau tergolong kategori baik. Dari lima indikator kepemimpinan, kemampuan komunikasi memperoleh nilai rata-rata tertinggi yaitu 4,21 (kategori sangat baik), sedangkan kemampuan motivasi memperoleh nilai rata-rata terendah yaitu 4,06 (kategori baik). Sementara itu, variabel disiplin kerja (Y) memiliki nilai rata-rata sebesar 67,13 dengan simpangan baku 2,79, yang jika dikonversi ke skala rata-rata per item menghasilkan nilai 4,20 atau tergolong kategori baik hingga sangat baik. Dari empat indikator disiplin kerja, kepedulian dalam menjaga fasilitas kerja memperoleh nilai rata-rata tertinggi yaitu 4,22 (kategori sangat baik), sedangkan kepatuhan pada peraturan memperoleh nilai rata-rata terendah yaitu 4,18 (kategori baik).

3. Uji Asumsi Klasik

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas (One-Sample Kolmogorov-Smirnov)
Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Karyawan

N	53
Kolmogorov-Smirnov Z	0,060
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Data primer yang diolah pada SPSS, 2026

Berdasarkan hasil evaluasi normalitas residual melalui pendekatan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, diperoleh skor probabilitas (signifikansi) di angka 0,200. Mengingat besaran nilai tersebut melampaui standar margin toleransi ($0,200 > 0,05$), maka dapat ditarik kesimpulan bahwa sebaran data dalam riset ini bersifat normal. Kondisi ini sekaligus membuktikan bahwa prasyarat pengujian telah terpenuhi, sehingga data sepenuhnya valid dan layak untuk diproses lebih lanjut menuju tahapan analisis regresi.

Tabel 10. Hasil Uji Linearitas X dan Y

Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Karyawan	
F Hitung	0,660
Sig. (Deviation from Linearity)	0,811

Sumber: Data primer yang diolah pada SPSS, 2026

Nilai signifikansi deviation from linearity sebesar $0,811 > 0,05$, yang berarti tidak terdapat perbedaan kelinieran antara variabel kepemimpinan (X) dengan variabel disiplin kerja (Y), sehingga hubungan antara kedua variabel dinyatakan linear.

4. Pengujian Hipotesis

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Karyawan	
Constant	33,556
Koefisien Regresi (b)	0,409

Sumber: Data primer yang diolah pada SPSS, 2026

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 33,556 + 0,409X$. Nilai konstanta sebesar 33,556 menunjukkan besarnya disiplin kerja karyawan apabila kepemimpinan bernilai nol, sedangkan koefisien regresi sebesar 0,409 yang bernilai positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan kepemimpinan akan diikuti oleh peningkatan disiplin kerja karyawan sebesar 0,409 satuan.

Tabel 12. Hasil Uji Signifikansi Koefisien Regresi (t) Parsial		
t-hitung	t-tabel	Sig.
4,270	2,006	0,000

Sumber: Data primer yang diolah pada SPSS, 2026

Hasil pertama diterima: nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan t-hitung $4,270 > t\text{-tabel } 2,006$, yang berarti bahwa variabel kepemimpinan (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Daima Hotel Padang diterima.

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)		
R	R Square	Adjusted R Square
0,513	0,263	0,249

Sumber: Data primer yang diolah pada SPSS, 2026

Merujuk pada perolehan uji koefisien determinasi (*R Square*) di angka 0,263, dapat disimpulkan bahwa indikator kepemimpinan menyumbang andil sebesar 26,3% terhadap fluktuasi tingkat kedisiplinan pegawai. Adapun proporsi mayoritas sisanya, yakni sebesar 73,7%, merupakan implikasi dari beragam variabel eksternal yang tidak turut dieksplorasi di dalam cakupan riset ini.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan (X)

Berdasarkan evaluasi statistik deskriptif, gaya kepemimpinan dari para *Head of Department* (HOD) di lingkungan Daima Hotel Padang masuk dalam klasifikasi baik, yang dibuktikan lewat capaian skor rata-rata di angka 4,13. Kondisi empiris ini sejalan dengan gagasan Wulandari & Mulyanto (2024), yang mengartikan kepemimpinan sebagai sebuah mekanisme untuk memengaruhi sekumpulan orang agar mampu merealisasikan target bersama secara efektif dan efisien. Lebih dari itu, temuan ini juga mengafirmasi pandangan Auliya et al. (2026), yang mendefinisikan kepemimpinan sebagai wujud perilaku seorang atasan dalam menuntun, memberikan instruksi, serta memacu semangat kerja stafnya. Apabila ditinjau lebih detail dari kelima indikator pengukurnya, aspek kecakapan berkomunikasi meraup poin paling unggul yakni 4,21. Sementara itu, indikator kepiawaian dalam memotivasi menempati posisi terbawah dengan perolehan skor 4,06, meskipun secara keseluruhan angka tersebut nyatanya masih kokoh berada dalam rentang kriteria yang baik.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (Y)

Variabel disiplin kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,20 sehingga termasuk kategori baik hingga sangat baik. Hasil ini sejalan dengan pendapat Nawir et al. (2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kepatuhan karyawan terhadap peraturan, kebijakan, dan prosedur organisasi yang tercermin dalam sikap dan perilaku kerja, serta pendapat Dahlia et al. (2025) bahwa

disiplin kerja adalah bentuk kepatuhan karyawan terhadap tata tertib perusahaan yang dapat meningkatkan efektivitas dan kualitas kerja organisasi. Indikator kepedulian dalam menjaga fasilitas kerja memperoleh nilai tertinggi (4,22), sedangkan kepatuhan pada peraturan memperoleh nilai terendah (4,18).

3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Analisis menunjukkan dampak positif signifikan kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan ($t\text{-hitung } 4,270 > t\text{-tabel } 2,006$, $\text{sig } 0,000 < 0,05$), dengan persamaan regresi $Y = 33,556 + 0,409X$. Hasil ini sejalan dengan Minto Prasetyo & Ali, (2024) yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif merupakan salah satu faktor yang memengaruhi disiplin kerja karyawan, serta didukung oleh penelitian Harmita et al., (2022) dan Aryanto & Jaenab, (2023) tentang pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja. Namun, hasil ini berbeda dengan penelitian Simanungkalit dkk. (2024) yang menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja, yang kemungkinan disebabkan oleh perbedaan karakteristik organisasi dan kondisi responden pada masing-masing penelitian. Nilai koefisien determinasi sebesar 26,3% menunjukkan bahwa kepemimpinan bukan satu-satunya faktor yang memengaruhi disiplin kerja, karena menurut Minto Prasetyo dan Ali (2024) disiplin kerja juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti aturan perusahaan, kompensasi, lingkungan kerja, motivasi, hubungan antarpegawai, serta sistem penghargaan dan sanksi.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, kesimpulan yang diperoleh adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kepemimpinan para *Head of Department* (HOD) di Daima Hotel Padang dinilai sudah tergolong baik, yang direpresentasikan oleh capaian skor rata-rata sebesar 4,13. Secara spesifik, aspek kecakapan berkomunikasi menjadi indikator yang paling menonjol (tertinggi). Sementara itu, kemampuan atasan dalam memberikan motivasi mencatatkan skor terendah, dengan demikian secara akumulatif angkanya masih bertahan di level yang baik.
2. Tingkat kedisiplinan kerja para staf Daima Hotel Padang juga masuk ke dalam klasifikasi baik, terbukti dari perolehan angka rata-rata sebesar 4,20. Jika dibedah per indikator, sikap peduli pegawai terhadap pemeliharaan fasilitas kerja mendapat skor tertinggi. Sebaliknya, indikator kepatuhan pada tata tertib menempati urutan paling bawah, walaupun secara keseluruhan nilainya masih memenuhi standar kategori baik.
3. Terdapat implikasi yang positif sekaligus signifikan dari variabel kepemimpinan terhadap pembentukan kedisiplinan kerja pegawai di Daima Hotel Padang. Validasi atas pernyataan ini dibuktikan oleh perolehan $t\text{-hitung}$ (4,270) yang sukses melampaui batas $t\text{-tabel}$ (2,006), serta didukung oleh probabilitas signifikansi sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari standar margin 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A. P. Yakup, "Pengaruh sektor pariwisata terhadap pertumbuhan ekonomi di Indonesia," Universitas Airlangga, 2019.
- [2] M. A. Khan, S. Bibi, A. Lorenzo, J. Lyu, and Z. U. Babar, "Tourism and development in developing economies: A policy implication perspective," *Sustainability*, vol. 12, no. 4, pp. 1–19, 2020.
- [3] I. A. Zulfikar, F. M. Savitri, M. Sahab, S. V Lila, and K. H. Tuhi, "Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Dan Manfaatnya," *J. Manaj. Dan Pemasar.*, vol. 1, no. 2, 2023.
- [4] A. R. Sukmara, "The Role Of Human Resource Management In Organizations," *Info Sains*, 2024.
- [5] Surajiyo, *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi (Menggunakan IBM SPSS 22 FOR WINDOWS)*. Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2020.
- [6] J. Munajat and M. M. Pd, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah untuk Pengembangan Profesionalisme Guru*. Bintang Pustaka Madani, 2021.
- [7] Harmita, N. Tahir, and Burhanuddin, "Pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin Pegawai PT.PLN," *J. Penelit. dan Pengabd. Masy.*, vol. 3, no. 2, pp. 45–52, 2022.

- [8] S. Aryanto and Jaenab, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kota Bima,” *J. Manaj. Kreat. dan Kewirausahaan*, vol. 5, no. 2, pp. 112–120, 2023.
- [9] T. V. P. Simanungkalit, A. Hermawati, and Y. I. Rahayu, “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Yang Dimediasi Employee Engagement,” *EKOMA J. Ekon. Manajemen, Akunt.*, 2024.
- [10] Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, 2020.
- [11] A. Wulandari and H. Mulyanto, *Kepemimpinan*. Bekasi: PT. Kimshafi Alung Cipta, 2024.
- [12] S. R. Auliya, H. A. Z. Hasoloan, E. Dimisyqiyani, Amaliyah, R. A. Sinulingga, and G. G. Aji, “Representasi kepemimpinan transformasional dalam memotivasi kerja karyawan pada film The Intern,” *J. IKRAITH-Ekonomika*, vol. 9, no. 1, pp. 366–375, 2026.
- [13] M. Nawir, R. A. Bachtiar, S. R. Afifah, and A. Lestari, “Indikator disiplin kerja,” *Didakt. J. Ilm. PGSD FKIP Univ. Mandiri*, vol. 10, no. 3, 2024.
- [14] D. Dahlia, S. Suroso, and F. F. Anggela, “Peranan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Sukatani,” *J. Mirai Manag.*, vol. 10, no. 2, pp. 266–271, 2025.
- [15] D. E. Minto Prasetyo and H. Ali, “Determinasi beban kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai,” *J. Manaj. Pendidik. dan Ilmu Sos.*, vol. 6, no. 1, pp. 174–183, 2024.