

## PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI FAVE HOTEL OLO PADANG

*(The Influence of Leadership and Motivation on Employee Work Discipline at  
Fave Hotel Olo Padang)*

Suranto Sanotona Duha<sup>1</sup>, Yuliana\*<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Negeri Padang

\*Corresponding author, e-mail: [ummuyuliana@yahoo.co.id](mailto:ummuyuliana@yahoo.co.id)

### ABSTRACT

*The study was undertaken to explore how leadership and motivation impact employee work discipline at Fave Hotel Padang. The primary objective is the investigation of the correlation between leadership, motivation, and work discipline. The research methodology employed was quantitative in nature. The data utilized in the study comprised both primary and secondary sources. The study's target population encompassed the staff of Fave Hotel Padang. A sample size of 30 employees was selected using a non-probability sampling technique. Data collection was facilitated through a questionnaire designed with a Likert scale, which was pretested for validity and reliability. The collected data were subjected to analysis using SPSS 25.00 software. The findings of the study revealed that leadership was classified as moderately satisfactory (46.67%). Furthermore, the motivational aspect was rated positively (80%), while the variable of work discipline garnered an agreeable response (76.67%). The influence exerted by leadership (X1) and motivation (X2) on work discipline (Y) was determined to be 24.1% and 75.9% respectively, with other factors contributing to the remaining impact. Further analysis unveiled that the leadership variable (X1) displayed a Beta or Standardized Coefficient value of 0.086, surpassing the threshold of 0, accompanied by a T-count value of (0.400) with a significance level of 0.002, lower than 0.05. Hence, it can be deduced that the leadership variable (X1) exhibits a significant and favorable impact on work discipline (Y). Similarly, the hypothesis stemming from the motivation segment of the research displayed a Beta or Standardized Coefficient value of 0.110, surpassing the threshold of 0, coupled with a calculated T-value of (0.511) at a significance level of 0.013, also less than 0.05. This underscores the fact that the motivational (X2) significantly and positively affects work discipline (Y).*

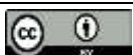
**Keyword:** *Work Discipline, Leadership, Motivation*

### ABSTRAK

Tujuan studi ini adalah mengevaluasi pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap tingkat kedisiplinan karyawan di Fave Hotel Padang. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Data primer dan sekunder adalah jenis data dalam studi ini. Populasi yang diteliti adalah para karyawan Fave Hotel Padang. Yang menjadi sampel yaitu 30 karyawan yang dipilih menggunakan metode pengambilan sampel non-probability. Data dikumpulkan melalui penggunaan kuesioner dengan skala likert setelah menjalani uji validitas dan reliabilitas. Analisis data terkumpul menggunakan perangkat lunak statistik SPSS 25.00. Hasil menunjukkan tingkat kepemimpinan dinilai cukup (46,67%). Selanjutnya, tingkat motivasi dinilai baik (80%), dan tingkat kedisiplinan kerja dinilai setuju (76,67%). Dampak dari kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kedisiplinan kerja (Y) adalah 24,1% dan 75,9% dipengaruhi hal lain faktor di luar penelitian ini. Analisis lebih lanjut menunjukkan faktor kepemimpinan (X1) memiliki Beta atau Koefisien Standar 0,086, dan T hitung (0,400) dan signifikansi 0,002 < 0,05. Oleh karena itu, variabel kepemimpinan (X1) memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja (Y). Begitu pula, faktor motivasi (X2) memiliki Beta atau Koefisien Standar 0,110, dengan nilai T hitung (0,511) dan signifikansi 0,013 < 0,05. Hasil ini mengindikasikan pengaruh variabel motivasi (X2) yang positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja (Y).

**Kata kunci:** Disiplin kerja, Kepemimpinan, Motivasi.

**How to Cite:** Surato Sanotona Duha, Yuliana. 2024. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Fave Hotel Olo Padang. Jurnal Pendidikan Tata Boga dan Teknologi, Vol (N): pp. 151-160, DOI: 10.24036/jptbt.v5i1.12928



## PENDAHULUAN

Perkembangan bisnis di dunia perhotelan, saat ini sedang dikembangkan, seiring bertambahnya objek pariwisata di suatu tempat, khususnya di Sumatera Barat, oleh karena itu pelaku bisnis tidak hanya mengembangkan di bagian fasilitas saja namun harus meningkatkan pelayanan diwujudkan dengan baiknya kedisiplinan karyawan yang diterapkan di hotel tersebut. Dalam bisnis akomodasi seperti hotel, penting untuk memiliki fasilitas yang memadai dengan harga yang sesuai, serta memberikan layanan yang berkualitas dan sesuai dengan preferensi tamu. Untuk meningkatkan dan menjaga kualitas layanan ini, diperlukan peningkatan disiplin dan kinerja dari tim sumber daya manusia yang bertanggung jawab atas pelayanan kepada tamu. Hal ini dikarenakan peran strategis dari tim sumber daya manusia dalam mendorong kualitas layanan hotel. Selain itu, motivasi yang ditanamkan dalam tim sumber daya manusia juga dapat berdampak pada sikap disiplin karyawan dalam menjalankan tugas sesuai peraturan yang berlaku di hotel tersebut.

Menurut Fahmi (2016), kepemimpinan adalah bidang pengetahuan yang secara komprehensif mengkaji bagaimana cara menggerakkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain agar mereka menjalankan tugas sesuai dengan rencana dan petunjuk yang telah ditetapkan. Aspek-aspek yang menjadi indikator dari kepemimpinan ini terbagi menjadi enam dimensi, meliputi kemampuan dalam pengambilan keputusan, keterampilan dalam memotivasi, kemampuan berkomunikasi, penguasaan atas pengendalian bawahan, tanggung jawab, dan kemampuan dalam mengelola emosi. Selain pentingnya kepemimpinan, aspek yang juga perlu diperhatikan dalam konteks pekerja (karyawan) yaitu disiplin kerja.

Disiplin melibatkan individu dan beberapa orang dalam memastikan mereka patuh pada "petunjuk" serta memiliki motivasi untuk mengambil langkah-langkah yang diperlukan bahkan tanpa adanya "petunjuk" (Heidjrachman dan Husnan, (2018). Hal ini menyoroti pentingnya profesionalisme dalam Sumber Daya Manusia (SDM) untuk meningkatkan pelaksanaan tugas pelayanan kepada tamu dengan lebih baik. Menurut Sutrisno (2016), indikator dari disiplin kerja adalah kepatuhan yang dibagi menjadi 4 hal yaitu waktu, peraturan, norma, dan ketentuan lain. Selain itu, menurut Singodimedjo (2000) yang dikutip oleh Sutrisno (2011), ada beberapa faktor yang memengaruhi disiplin kerja, seperti besarnya imbalan yang diberikan, ketiadaan contoh teladan dari pimpinan dalam organisasi, bagaimana aturan yang ada jelas dan dapat dengan mudah dimengerti, disertai dengan pemimpin yang tidak segan mengambil tindakan jika ada karyawan yang melakukan penyelewengan lalu juga tentang bagaimana *surveillance* dari atasan.

Adapun upaya untuk mencapai dan memenuhi indikator kedisiplinan, maka perlu adanya motivasi dari karyawan yg bekerja di hotel tersebut, Menurut Handoko (2010), motivasi merujuk pada dorongan atau motif di balik seseorang melakukan suatu tindakan sehingga bekerja dengan semaksimal mungkin demi meraih hal yang mereka inginkan. Motivasi adalah suatu keadaan batin yang memicu keinginan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Maslow menyebutkan bahwa seseorang bekerja dimotivasi oleh sesuatu, (indikator), yaitu berupa kebutuhan fisik, interaksi sosial, keamanan dan perlindungan, pengakuan atas prestasi, serta pertumbuhan dan pengembangan pribadi (Fawaid & Maufur, 2017). Berdasarkan pengalaman lapangan industri yang peneliti lakukan dengan Fave Hotel Olo Padang sebagai lokasinya sejak bulan Januari - Juli 2022 dan informasi yang diperoleh peneliti melalui sesi wawancara dengan seorang karyawan Fave Hotel Padang. bagian *reception* bahwa terdapat beberapa permasalahan seperti tidak adanya reward yang diberikan kepada karyawan berprestasi seperti kenaikan jabatan atau apresiasi yang diberikan oleh atasan maupun hotel, sehingga karyawan merasa tidak bersemangat dalam bekerja. Permasalahan selanjutnya yang penulis temukan yaitu kurangnya motivasi yang diberikan oleh karyawan yang mengakibatkan karyawan banyak yang bermalas-malasan saat bekerja. Dan kurang terjalinnnya komunikasi antara atasan dan bawahan sehingga mengakibatkan miskomunikasi. Permasalahan selanjutnya yang penulis dapatkan dari *Human Resource Departement* di Fave Hotel Olo Padang yaitu adanya karyawan yang kurang mematuhi peraturan dalam memakai seragam yang telah ditentukan harinya oleh hotel. Kemudian adanya karyawan yang tidak mentaati peraturan yang di buat oleh hotel seperti merokok disaat jam kerja. Permasalahan terakhir yang penulis dapatkan yaitu adanya karyawan yang selalu datang terlambat ke hotel.

## BAHAN DAN METODE

Setiap penelitian dilakukan dengan metodologis tertentu untuk memastikan dapat menjawab permasalahan yang telah ditemukan dengan tepat dan sistematis. Adapun untuk melakukan hal tersebut, peneliti memutuskan untuk menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Pada penelitian jenis ini, memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi dan menginvestigasi lebih jauh terkait permasalahan dengan melihat hubungan kausalitas atau sebab akibat di antara variabel yang ingin dikaji (Sugiyono, 2019: 65). Pendekatan ini berdasarkan positivisme, guna menyelidiki sebagian sampel dalam studi ini. Data dikumpulkan dengan menggunakan alat-alat penelitian, dan kemudian dianalisis menggunakan metode kuantitatif dan statistik agar hipotesis dapat diuji. Populasi yang sedang diselidiki terdiri dari semua karyawan Fave Hotel Olo Padang. Teknik non-probability sampling digunakan untuk menentukan sampel. Dalam hal ini, penggunaan sample untuk metode dalam penelitian ini adalah sampel

jenuh. Metode ini memungkinkan untuk memilih semua anggota populasi berdasarkan pertimbangan tertentu, yang dalam kasus ini adalah seluruh karyawan hotel. Sebelum memulai penelitian, instrumen yang digunakan diuji coba melalui validitas dan reliabilitas. Setelah data terkumpul, langkah-langkah dasar dalam menganalisis data statistik dan memberikan deskripsi data dilakukan. Untuk memenuhi persyaratan analisis, pengujian termasuk uji normalitas, heterokedastisitas, serta multikoleniaritas juga dilakukan. Pengujian hipotesis menggunakan pendekatan regresi berganda. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi dan menganalisis hubungan serta lebih mendalam dijelajahi hubungan antara disiplin kerja dan faktor-faktor kepemimpinan dan motivasi

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Deskripsi Data variable Kepemimpinan (X1)

**Tabel 1.** Deskripsi data Mengenai Kepemimpinan

Kategori	Rentang skor	f	%
Sangat baik	$\geq 52,05$	3	10
Baik	43,35 - < 52,05	13	43,33
<b>Cukup</b>	<b>34,65 - &lt; 43,35</b>	<b>14</b>	<b>46,67</b>
Tidak baik	25,95 - < 34,65	0	0
Sangat tidak baik	< 25,95	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Excel yang Diolah (2023)

Berdasarkan informasi yang tertera dalam tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa 10% dari responden dinilai memiliki kepemimpinan yang sangat baik, 43,33% dari responden dinilai memiliki kepemimpinan yang baik, dan 46,67% dari responden dinilai memiliki kepemimpinan yang memadai. Tidak ada satu pun tanggapan yang masuk ke dalam kategori tidak baik atau sangat tidak baik. Berdasarkan informasi ini, dapat disimpulkan bahwa pandangan responden terhadap kepemimpinan staf di Fave Hotel Padang termasuk dalam kategori yang memuaskan.

### 2. Deskripsi Data Variabel Motivasi (X2)

**Tabel 2.** Deskripsi Data Mengenai Variabel Motivasi

Kategori	Rentang skor	F	%
Sangat baik	$\geq 55$	5	16,67
<b>Baik</b>	<b>45 - &lt; 55</b>	<b>4</b>	<b>80</b>
Cukup	35 - < 45	1	3,33
Tidak baik	25 - < 35	0	0
Sangat tidak baik	< 25	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Excel yang Diolah (2023)

Tabel 3. Memuat informasi mengenai variabel motivasi, jelas bahwa 16,67% dari responden dinilai berada dalam kelompok sangat baik, sementara 80% dari responden masuk dalam kategori baik. Terlihat semua responden tidak ada dikategorikan tidak baik atau sangat tidak baik, dan hanya 3,33 persen dari total responden yang dinilai memiliki kinerja yang cukup. Sehingga, peneliti menarik kesimpulan bahwa persepsi mengenai motivasi kerja Fave Hotel Olo Padang masuk sebagai kategori baik.

### 3. Deskripsi Data Variabel Disiplin Kerja (Y)

**Tabel 3.** Deskripsi Data Mengenai Disiplin Kerja

Kategori	Rentang skor	f	%
Sangat baik	$\geq 64,05$	0	0
<b>Baik</b>	<b>53,35 - &lt; 64,05</b>	<b>23</b>	<b>76,67</b>
Cukup	42,65 - < 53,35	7	23,33
Tidak baik	31,95 - < 42,65	0	0
Sangat tidak baik	< 31,95	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Excel yang Diolah (2023)

Berdasarkan temuan dalam tabel 3, dapat disimpulkan bahwa tidak ada dari para responden yang termasuk dalam kategori sangat luar biasa berdasarkan variabel disiplin kerja. Respon sekitar 76,67% dari responden dinilai sebagai sangat baik, sementara respon sekitar 23,33% dari responden dinilai sebagai cukup. Tidak ada satu pun individu yang masuk ke dikategorikan sebagai sangat baik atau sangat tidak baik. Berdasarkan hasil survei, di Fave Hotel Olo Padang, tingkat disiplin kerja karyawan dinilai berada dikategorikan sebagai baik.

**4. Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah untuk menentukan apakah data mengikuti distribusi yang umum atau tidak. Uji Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk menilai apakah distribusi data mengenai dampak dari kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja bersifat normal. Uji ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25.00. Kriteria tingkat signifikansi sebesar 0,05 digunakan untuk menentukan apakah distribusi data dapat diterima atau ditolak. Hasil dari uji normalitas tersebut ditampilkan dalam Tabel 51 di bawah ini.

**Tabel 4.** Hasil uji Normalitas Variabel Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.52638461
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.102
	Negative	-.113
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c, d</sup>

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

Sumber :SPSS, 25.00 (2023)

Berdasarkan informasi yang ditunjukkan dalam tabel sebelumnya, dapat diambil kesimpulan bahwa nilai Asymp Sig untuk hasil uji normalitas adalah 0,200. Jika nilai p kurang dari 0,05, maka variabel kepemimpinan tidak memiliki distribusi normal, tetapi variabel motivasi memiliki distribusi normal.

**5. Uji Heteroskedastisitas**

Ketika diterapkan pada model regresi, uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menjawab apakah varian residual yang ditemui oleh titik-titik data individual menunjukkan ketidakseragaman yang terlihat. Jika heteroskedastisitas hadir dalam data yang dianalisis dengan model regresi, hasilnya dapat menjadi bias. Dalam konteks ini, model regresi yang paling baik adalah yang tidak menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas.

Menggunakan uji Glejser yang tersedia dalam perangkat lunak SPSS 25.00, kita dapat menemukan keberadaan heteroskedastisitas. Uji Glejser menentukan hasilnya dengan memeriksa apakah nilai signifikansi (Sig) antara variabel independen dan nilai residual absolut lebih besar dari 0,05. Hal ini dilakukan untuk membuat suatu kesimpulan. Jika nilainya lebih besar dari 0,05, maka dapat diasumsikan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam data. Namun, kehadiran heteroskedastisitas dalam data dapat ditentukan jika nilai p kurang dari 0,05. Temuan dari pemeriksaan heteroskedastisitas disajikan dalam tabel di bawah ini.

**Tabel 5.** Hasil Uji Heteroskedastisitas melalui Uji Glejser Variabel Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	19.201	10.983		1.748	.092
	T1	.043	.188	.042	.228	.822
	T2	.659	.231	.521	2.853	.080

a. Dependent Variable: TY

Sumber :SPSS 25.00 (2023)

Seperti yang dapat terlihat dari hasil uji Glejser untuk heteroskedastisitas yang ditunjukkan dalam tabel di atas, nilai Sig untuk variabel kepemimpinan adalah 0,822, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Nilai signifikansi untuk variabel motivasi adalah 0,080, yang juga jauh lebih besar dari 0,05, standar untuk menentukan signifikansi statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa baik variabel kepemimpinan maupun variabel motivasi tidak menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas terkait dengan subjek disiplin kerja.

## 6. Uji Multikoleniaritas

Dalam model regresi, uji multikoleniaritas digunakan untuk mendeteksi apakah variabel independen memiliki hubungan yang kuat satu sama lain; dalam hal ini, kepemimpinan dan motivasi. Ketika terdapat hubungan erat antara variabel independen dalam model regresi, ada potensi masalah yang terkait dengan multikoleniaritas dapat terjadi.

Uji multikoleniaritas ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 25.00 dan metode yang disebut pendekatan diagnostik koleniaritas. Dalam membuat keputusan terkait uji multikoleniaritas, kedua nilai toleransi dan nilai VIF (Variation Inflation Factor) dipertimbangkan. Jika baik nilai toleransi maupun nilai VIF lebih dari 0,10 dan kurang dari 10,00, masing-masing, maka dapat disimpulkan bahwa data yang sedang diperiksa tidak menunjukkan multikoleniaritas. Hasil dari uji multikoleniaritas ini ditunjukkan dalam tabel berikut.

**Tabel 6.** Hasil Uji Multikoleniaritas VariabelKepemimpinan dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	19.201	10.983		1.748	.092		
	T1	.043	.188	.042	.228	.822	.785	1.275
	T2	.659	.231	.521	2.853	.008	.785	1.275

a. Dependent Variable: TY

Sumber :SPSS,25.00 (2023)

Seperti yang terlihat dalam hasil uji multikoleniaritas yang ditampilkan dalam tabel di atas, nilai toleransi untuk variabel kepemimpinan adalah 0,785, yang lebih tinggi dari nilai ambang batas 0,10; begitu juga, nilai toleransi untuk variabel motivasi adalah 0,785, yang juga lebih tinggi dari nilai ambang batas 0,10. Nilai VIF untuk variabel kepemimpinan adalah 1,275, yang lebih rendah dari nilai batas 10, dan nilai VIF untuk variabel motivasi juga 1,275, yang juga lebih rendah dari nilai batas 10. Kedua nilai ini berada di bawah nilai batas 10. Fakta bahwa tidak ada bukti multikoleniaritas diperkuat oleh kedua nilai Toleransi dan VIF, yang membawa para peneliti pada kesimpulan bahwa model regresi yang menguji pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja dapat diandalkan

## 7. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap disiplin kerja (Y). Dalam penelitian ini, kami menawarkan hipotesis berikut:

- Hipotesis Pertama (H1): Terdapat Hubungan Kuat antara Kepemimpinan dan Disiplin Kerja.
- Hipotesis Kedua (H2): Faktor motivasi berpengaruh signifikan terhadap pendekatan disiplin dalam bekerja.
- Hipotesis Ketiga (H3): Disiplin kerja secara signifikan dipengaruhi oleh aspek kepemimpinan dan motivasi.

Kriteria berikut digunakan dalam membuat penilaian terhadap hipotesis yang telah disebutkan:

- a. Jika nilai p kurang dari 0,05, maka hipotesis nol (H<sub>0</sub>) diterima.
- b. Hipotesis alternatif (H<sub>a</sub>) diterima jika nilai signifikansi kurang dari 0,05.

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh ini. Berikut adalah langkah-langkah yang diambil dalam SPSS versi 25.00 untuk melakukan analisis ini:

## 8. Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Disiplin Kerja (Y) di Fave Hotel Olo Padang

Berdasarkan hasil analisis uji regresi linear berganda pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap disiplin kerja (Y):



**Tabel 7. Analisis Regresi Linear**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40.989	1	40.989	2.446	.029 <sup>b</sup>
	Residual	469.311	28	16.761		
	Total	510.300	29			

a. Dependent Variable: TY

b. Predictors: (Constant), T1

Sumber :SPSS 25.00 (2023)

Dari hasil analisis regresi linier di atas, ditemukan bahwa nilai F hitung adalah 2.446 dengan signifikansi (sig.) sebesar 0,029, yang lebih kecil dari nilai ambang 0,05. Ini mengindikasikan bahwa variabel kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel disiplin kerja (Y). Selanjutnya, untuk mengevaluasi seberapa besar koefisien regresi antara variabel kepemimpinan (X1) dan variabel disiplin kerja (Y), informasi lebih lanjut dapat ditemukan dalam Tabel berikut:

**Tabel 8. Koefisien Regresi Variabel Kepemimpinan (X) terhadap Variabel Disiplin Kerja (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	42.472	8.237			5.156	.000
T1	.291	.186	.283		1.564	.029

a. Dependent Variable: TY

Sumber :SPSS 25.00 (2023)

Dari tabel di atas, ditemukan bahwa nilai t untuk variabel kepemimpinan adalah 1,564, dengan signifikansi (sig.) sebesar 0,029, yang lebih rendah dari nilai ambang batas 0,05. Ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kepemimpinan dan disiplin kerja. Selain itu, nilai konstan sebesar 42,472 dipegang, yang menunjukkan bahwa nilai disiplin kerja (Y) akan tetap mendekati 42,472 dalam situasi di mana nilai variabel kepemimpinan (X1) tidak bertambah. Setiap penambahan satu poin pada skala kepemimpinan berkorelasi dengan peningkatan sekitar 0,291% pada nilai disiplin kerja (Y), seperti yang diukur oleh koefisien regresi untuk variabel ini. Gunakan data dalam tabel berikut untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang koefisien determinasinya.

**Tabel 9. Koefisien Determinan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.283 <sup>a</sup>	.080	.047	4.09403

a. Predictors: (Constant), T1

Sumber :SPSS 25.00 (2023)

Dari informasi yang disajikan dalam Tabel di atas, didapatkan nilai R Square sebesar 0,080. Ini berarti bahwa dampak yang ditimbulkan oleh variabel kepemimpinan (X1) terhadap variabel disiplin kerja (Y) sekitar 8%, sedangkan 92% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam model ini.

**9. Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y) di Fave Hotel Olo Padang**

Berdasarkan hasil analisis uji regresi linear berganda pengaruh motivasi (X2) terhadap disiplin kerja (Y):

**Tabel 10. Analisis Regresi Linear**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	148.982	1	148.982	11.545	.002 <sup>b</sup>
	Residual	361.318	28	12.904		
	Total	510.300	29			

a. Dependent Variable: TY

b. Predictors: (Constant), T2

Sumber :SPSS 25.00, (2023)

Dari analisis regresi linier yang telah dilakukan, ditemukan nilai F hitung sebesar 11.545 dengan signifikansi (sig.) 0.002, yang kurang dari nilai ambang 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel disiplin kerja (Y). Selanjutnya, untuk menilai seberapa besar koefisien regresi antara variabel motivasi (X2) dan variabel disiplin kerja (Y), informasi lebih lanjut terdapat dalam Tabel berikut:

**Tabel 11.** Koefisien Regresi Variabel Motivasi (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.815	10.464		1.894	.009
	T2	.684	.201	.540	3.398	.002

a. Dependent Variable: TY

Sumber :SPSS 25.00, (2023)

Berdasarkan informasi yang terdapat dalam Tabel di atas, diperoleh nilai t hitung sebesar 3.398 dengan signifikansi (sig.) 0.000, yang lebih kecil dari nilai ambang 0.05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel independen (motivasi) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (disiplin kerja).

Selanjutnya, tercatat nilai konstanta sebesar 19.815, yang menunjukkan bahwa dalam situasi di mana nilai variabel motivasi (X2) tidak mengalami kenaikan, nilai disiplin kerja (Y) akan tetap sekitar 19.815. Koefisien regresi untuk variabel motivasi memiliki nilai sebesar 0.684, yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu poin dalam skor nilai motivasi akan menghasilkan kenaikan sekitar 0.684 pada nilai disiplin kerja (Y). Lebih lanjut, untuk mengetahui ukuran koefisien determinannya, informasi lebih lengkap terdapat dalam Tabel yang diberikan:

**Tabel 12.** Koefisien Determinan

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.540 <sup>a</sup>	.292	.267	3.59225	

a. Predictors: (Constant), T2

Sumber :SPSS 25.00, (2023)

Nilai R Square sebesar 0,292 ditentukan dari data yang ditampilkan dalam tabel yang baru saja disajikan. Ini mengimplikasikan bahwa variabel motivasi, X2, memiliki dampak sekitar 29,2% terhadap variabel disiplin kerja, Y, sementara 71,8% sisanya dari dampak dibentuk oleh faktor-faktor lain yang tidak dilibatkan ke model ini.

## 10. Pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y) di Fave Hotel Olo Padang

Berdasarkan analisis regresi linear berganda terkait dengan kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) yang berpengaruh pada disiplin kerja (Y)

**Tabel 13.** Analisis Regresi Linear Berganda

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.971	2	.486	.148	.003 <sup>b</sup>
	Residual	88.854	27	3.291		
	Total	89.826	29			

Sumber :SPSS 25.00 (2023)

Analisis regresi linier di atas menunjukkan, F hitung 0,148 dengan signifikansi (sig.) 0,000, kurang dari nilai ambang 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan (X1) juga motivasi (X2) berpengaruh signifikan pada disiplin kerja (Y). Selanjutnya, untuk menemukan besarnya koefisien regresi antara kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) pada disiplin kerja (Y), informasi lebih lanjut dapat ditemukan dalam Tabel berikut:

**Tabel 14.** Koefisien Regresi Variabel Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y)

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.601	5.452		.294	.011
	T1	-.037	.093	.086	.400	.002
	T2	.059	.115	.110	.511	.013

a. Dependent Variable: RES2

Sumber :SPSS 25.00 (2023)

Tabel 14 tersebut menunjukkan informasi, nilai koefisien standarisasi atau Beta untuk variabel kepemimpinan (X1) adalah 0.086, yang lebih besar daripada 0 dan nilai T hitung adalah 0.400 dengan tingkat signifikansi 0.002 kurang dari 0.05. Oleh karena itu, dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kepemimpinan (X1) memiliki dampak positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Y). Selanjutnya, dalam hal hipotesis tentang motivasi, nilai koefisien standarisasi atau Beta untuk motivasi 0.110, yang juga lebih besar dari 0, dan nilai T hitung adalah 0.511 dengan signifikansi 0.013 kurang dari nilai 0.05. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan variabel motivasi (X2) menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan arah positif pada disiplin kerja (Y).

Sebagai hasilnya, hipotesis yang disajikan dalam penelitian ini dapat diterima. Tabel berikut memberikan informasi tambahan yang dapat digunakan untuk mengkaji sejauh mana variabel kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap tingkat disiplin kerja yang ditunjukkan:

**Tabel 15.** Koefisien Determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.542 <sup>a</sup>	.293	.241	3.65466

a. Predictors: (Constant), T2, T1

Sumber :SPSS 25.00 (2023)

Dari informasi yang tercantum dalam Tabel di atas, didapatkan nilai *Adjusted R Square* 0,241. Ini mengindikasikan dampak dihasilkan variabel kepemimpinan (X1) serta motivasi (X2) terhadap variabel disiplin kerja (Y) sekitar 24,1%, sedangkan 75,9% sisanya ditentukan faktor-faktor lainnya yang tidak dijelaskan dalam model. Berdasarkan temuan dari penelitian yang dilakukan, berikut adalah pembahasannya mengenai hubungan antara karakteristik kepemimpinan dan motivasi serta dampaknya terhadap disiplin kerja di Fave Hotel Padang:

### 1. Kepemimpinan

Pengolahan dan analisis data menunjukkan bahwa pada variabel kepemimpinan dikategorikan cukup dengan persentase sebanyak 46,67%, hal ini karena hampir setiap indikator menunjukkan kategori cukup, dengan indikator yang terbagi menjadi 6 bagian yaitu, indikator kemampuan mengambil keputusan dengan kategori sangat baik sebesar 70%, selanjutnya pada indikator kemampuan memotivasi dengan kategori cukup sebesar 40%, selanjutnya indikator kemampuan komunikasi masuk dalam kategori cukup 56,67%, pada indikator kemampuan mengendalikan bawahan dengan persentase 33,33%, pada indikator tanggung jawab dengan kategori cukup sebesar 46,66%, dan pada indikator kemampuan mengendalikan emosi dengan kategori baik sebesar 50%. Artinya secara keseluruhan responden menyatakan cukup setuju, maka dari itu pihak Fave Hotel Padang harus dapat meningkatkan kembali jiwa kepemimpinan dari atasan seperti mampu memberikan motivasi, mampu mengambil sebuah keputusan, mampu berkomunikasi dengan bawahan, mampu bertanggung jawab serta mampu mengendalikan kinerja bawahan. Hal ini bertolak belakang dengan teori menurut Menurut Kartono (2014), faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan meliputi kemampuan dalam pengambilan keputusan, kemampuan untuk memotivasi, keterampilan dalam berkomunikasi, ketrampilan dalam mengendalikan bawahan, tanggung jawab, dan kemampuan untuk mengelola emosi.



## 2. Motivasi

Variabel motivasi dikategorikan baik dengan persentase sebanyak 80%, hal ini karena hampir setiap indikator menunjukkan kategori setuju, dengan indikator yang terbagi menjadi 5 bagian yaitu, indikator kebutuhan fisik mendapatkan penilaian kategori baik dengan persentase sebesar 33,33%. Selanjutnya, pada indikator kebutuhan rasa aman dan keselamatan juga masuk dalam kategori baik dengan persentase mencapai 43,33%. Dengan skor enam puluh persen, penilaian masuk dalam kategori "cukup" mengenai indikasi kebutuhan sosial. Selanjutnya, indikasi untuk kebutuhan akan pengakuan diberi penilaian "sangat baik" dengan persentase 56,67%. Ini membawa total skor untuk semua indikator menjadi 88,23%. Terakhir namun tidak kalah penting, indikasi untuk kebutuhan aktualisasi diri memiliki persentase sebesar 36,67%, yang menempatkannya dalam kategori "baik". Artinya secara keseluruhan responden menyatakan setuju, maka dari itu pihak Fave Hotel Padang harus dapat menciptakan rasa aman dan keselamatan pada karyawan, memberikan kebutuhan serta penghargaan bagi karyawan yang berprestasi. Pandangan ini berbeda dengan teori yang diungkapkan oleh Menurut Hasibuan (2011), elemen-elemen seperti kebutuhan fisik seseorang, kebutuhan mereka akan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan mereka akan pengakuan, dan keinginan untuk aktualisasi diri semuanya berperan dalam menentukan tingkat motivasi seseorang.

## 3. Disiplin Kerja

Variabel disiplin kerja dikategorikan baik dengan persentase sebanyak 76,67%, hal ini karena hampir setiap indikator menunjukkan kategori baik, dengan indikator yang terbagi menjadi 5 bagian yaitu, indikator taat terhadap aturan waktu termasuk kategori cukup dengan persentas 43,33%, selanjutnya pada indikator taat terhadap peraturan termasuk kategori cukup dengan persentase 66,67%, dan pada indikator ketaatan terhadap peraturan perilaku dalam pekerjaan dinyatakan berada dalam kategori baik dengan persentase sebesar 46,67%. Selanjutnya, pada indikator ketaatan terhadap peraturan lainnya juga mendapatkan penilaian kategori baik dengan persentase 50%. Artinya secara keseluruhan responden menyatakan setuju, maka dari itu pihak Fave Hotel harus mampu membuat karyawan mematuhi aturan waktu serta aturan yang sudah ditetapkan oleh hotel kepada karyawan. Sebaliknya, hipotesis yang diajukan oleh Sutrisno (2016:94) menyatakan bahwa disiplin dipengaruhi oleh ketaatan terhadap aturan waktu, ketaatan terhadap hukum, ketaatan terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan ketaatan terhadap peraturan lainnya. Hal ini sangat bertentangan dengan pernyataan sebelumnya..

## 4. Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Disiplin Kerja (Y)

Dari analisis regresi yang telah dilakukan, ditemukan bahwa nilai F sebesar 2,446 dengan tingkat signifikansi 0,029, keduanya jauh lebih rendah daripada 0,05. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang cukup signifikan antara variabel kepemimpinan (X1) dan variabel disiplin kerja (Y). Selain itu, diperoleh nilai t sebesar 1,564 dengan tingkat signifikansi 0,029; kedua nilai ini lebih kecil dari 0,05, yang merupakan ambang batas signifikansi statistik. Hasanah (2018:75) melakukan penelitian yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki dampak yang cukup besar, baik secara positif maupun signifikan, terhadap disiplin kerja karyawan. Temuan ini konsisten dengan penelitian tersebut.

## 5. Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Disiplin Kerja (Y)

Setelah melakukan analisis regresi, ditemukan bahwa nilai F yang dihitung adalah 1,545, dan tingkat signifikansinya adalah 0,002, yang jauh lebih kecil daripada 0,05. Fakta bahwa nilai ini lebih kecil dari ambang signifikansi menunjukkan bahwa variabel motivasi (X2) memiliki dampak yang kuat terhadap variabel disiplin kerja (Y). Selain itu, diperoleh nilai t yang dihitung sebesar 3,398, dengan tingkat signifikansi 0,002, keduanya lebih rendah dari ambang signifikansi 0,05. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasanah (2018:75), yang menyimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang substansial, baik secara positif maupun signifikan, terhadap disiplin kerja karyawan.

## 6. Pengaruh Kepemimpinan (X) dan Motivasi (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y)

Dari data yang tertera pada tabel di atas, terlihat bahwa variabel kepemimpinan (X1) memiliki nilai Beta atau Koefisien Standar sebesar  $0.086 > 0.02$  dengan T hitung (0.400) dan signifikansi sebesar  $0.002 < 0.05$ . Sebagai hasilnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh yang signifikan dengan arah positif terhadap variabel disiplin kerja (Y). Selain itu, temuan dari penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi (X2) memiliki Koefisien Beta atau Standar sebesar  $0.110 > 0.013$ , dengan nilai T terhitung sebesar 0.511 dan signifikansi sebesar  $0.013 < 0.05$ . Hal ini sesuai dengan tingkat signifikansi  $0.013 < 0.05$ . Akibatnya, variabel motivasi (X2) juga memiliki dampak yang menguntungkan dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja (Y). Dapat ditarik kesimpulan dari data ini bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel kepemimpinan (X1) dan variabel motivasi (X2) terhadap variabel disiplin kerja (Y) dalam konteks lingkungan Fave Hotel Padang.

---

### KESIMPULAN

Temuan-temuan penelitian yang telah dijabarkan di atas, kemudian dapat ditarik kesimpulan yang relevan yaitu:

1. Dari segi kepemimpinan, Fave Hotel Olo Padang secara keseluruhan, dikategorikan sebagai cukup dengan presentase sebesar 46,67%
2. Motivasi di Fave Hotel Olo Padang secara umum masuk dalam kategori baik, mencapai persentase sebesar 80%. Namun, ada juga bagian yang masih dikategorikan sebagai cukup dengan persentase 3,33%.
3. Tingkat disiplin kerja di Fave Hotel Olo Padang secara keseluruhan tergolong baik, dengan persentase 76,67%. Namun, masih ada sebagian yang termasuk dalam kategori cukup, sebesar 23,33%.
4. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan menunjukkan pengaruh yang signifikan serta positif pada disiplin kerja, diindikasikan dengan F hitung 2,446 dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05.
5. Selanjutnya, motivasi juga menunjukkan pengaruhnya yang signifikan serta positif pada disiplin kerja, yang ditunjukkan oleh F hitung sebesar 11,545.
6. Keseluruhan, terdapat pengaruh sebesar 24,1% dari variabel X1 yaitu kepemimpinan dan variabel X2 yaitu motivasi pada variabel disiplin kerja (Y).

### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2011. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Hasibuan, M. S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)* Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani 2010. *Manajemen Personalialia & Sumber daya manusia BPFE: Yogyakarta*. Hasanah, N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Treepark Hotel Banjarmasin (Studi Kasus Pada Intro Bistro). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 4(1).
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara
- Heidjarachman Ranupandjojo dan suad husnan, 2018. *Manajemen Personalialia*, edisi IV, Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mslow, A. H. 2017. *Motivation and Personalialia (Achmad Feward dan maufur Penerjemah)*. Yogyakarta: Cantrik Pustaka
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sutrisno, 2016, *manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kaulitatif, dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Singodimedjo. M. 2011. *Manajemen sumber daya manusia*. Surabaya: SMMAS.