

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
COFFEE BLUES MEDAN JOHOR**

SKRIPSI

OLEH :

MUHAMMAD RIZKI S PULUNGAN

138320042



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

2019

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
COFFEE BLUES MEDAN JOHOR**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditentukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 14 Februari 2019



MUHAMMAD RIZKI S PULUNGAN
138320042

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Coffee Blues Medan Johor
Nama : MUHAMMAD RIZKI S PULUNGAN
NPM : 13 832 0042
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Dibaca Oleh :

Kesesi

Pengantar


Drs. H. Miftah, S.Pd, MBA

Pembimbing I


H. Syahriandy, SE.M.Si

Pembimbing II


Dr. Anas Effendi, SE.M.Si

Dekan


Teddi Pribadi, SE.MM

Ka. Prodi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 14/Februari/2019

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Coffee Blues Medan Johor. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan (survey), jenis penelitian ini adalah asosiatif dan tipe penelitian yang digunakan bersifat penjelasan (*explanatory research*). Teknik sampling yang digunakan yaitu *random sampling* terhadap 50 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji t, uji F dan pengujian asumsi klasik.

Dari hasil penelitian terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan Coffee Blues, dimana $t_{hitung} 6,865 > t_{tabel} (1,661)$. Kedua, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan Coffee Blues, dimana $t_{hitung} 4,257 > t_{tabel} (1,661)$. Ketiga, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Coffee Blues dimana $F_{hitung} (48,325) > F_{tabel}$ sebesar 2,359. Secara bersama-sama gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 50,4%.

Dan dari hasil R^2 (koefisien determinasi) menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Coffee Blues yaitu sebesar 50,40%, sedangkan sisanya yang sebesar 49,60% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Keyword : Gaya kepemimpinan, Disiplin Kerjadan Kinerja Karyawan.

DAFTAR ISI

	HALAMAN
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB IPENDAHULUAN.....	1
1.1. LatarBelakang	1
1.2. RumusanMasalah	3
1.3. TujuanPenelitian	4
1.4. ManfaatPenelitian	4
BAB II LANDASAN TEORITIS	6
2.1. GayaKepemimpinan.....	6
2.1.1. PengertianKepemimpinan	6
2.1.2. Pengertian Gaya Kepemimpinan	6
2.1.3. Jenis Gaya Kepemimpinan	7
2.1.4. IndikatorKepemimpinan	8
2.2. DisiplinKerja	9
2.2.1. PengertianDisiplinKerja	9
2.2.2. Faktor yang MempengaruhiDisiplinKerja	10
2.2.3. IndikatorDisiplinKerja	11
2.3. KinerjaKaryawan	12
2.3.1. PengertianKinerjaKaryawan	12

2.3.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	13
2.3.3. Tujuan & Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan	14
2.3.4. Indikator Kinerja Karyawan	15
2.4. Penelitian Terdahulu	16
2.5. Kerangka Konseptual	17
2.6. Hipotesis	18
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	19
3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	19
3.1.1. Jenis Penelitian	19
3.1.2. Lokasi Penelitian	19
3.1.3. Waktu Penelitian	20
3.2. Populasi dan Sampel	20
3.2.1. Populasi	20
3.2.2. Sampel	20
3.3. Definisi Operasional Variabel	21
3.4. Jenis dan Sumber Data	22
3.4.1. Data Primer	22
3.4.2. Data Sekunder	22
3.5. Uji Instrumen Penelitian	22
3.5.1. Uji Validitas	22
3.5.2. Uji Reliabilitas	23
3.6. Uji Asumsi Klasik	23

3.6.1. UjiNormalitas	23
3.6.2. UjiMultikolonieritas	24
3.6.3. UjiHeteroskedastisitas	24
3.7. TeknikAnalisis Data	24
3.7.1. AnalisisRegresi Linier Berganda	24
3.7.2. UjiHipotesis	25
3.7.3 UjiParsial (Uji-t)	25
3.7.4 UjiSimultan (Uji-f)	26
3.7.5. AnalisisKorelasiDeterminasi	26
BAB IV.HASIL DAN PEMBAHASAN.....	27
4.1. SejarahUmumPerusahaan.....	27
4.2 VisidanMisi Perusahaan.....	27
4.3. StrukturOrganisasi Perusahaan.....	28
4.4 Karakteristik Responden.....	28
4.5. UjiValiditasdanReliabilitas.....	30
4.6 UjiAsumsiKlasik.....	33
4.6.1. UjiNormalitas.....	33
4.6.2. UjiMultikolineritas.....	35
4.6.3. UjiHeteroskedastisitas.....	36
4.7 UjiHipotesis.....	37
4.7.1 Uji t.....	37
4.7.2 Uji F.....	38
4.8 UjiDeterminasi.....	38

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	40
5.1 Kesimpulan.....	40
5.2 Saran.....	40
DAFTAR PUSTAKA	42



KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan Puji syukur kehadirat Allah SWT atas Rahmat-Nyadan limpahan Karunia-Nya berupa Kesehatan, Kekuatan serta Keselamatan sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi ini dengan tepat waktu.

Penulis dalam kesempatan ini mengajukan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Coffee Blues Medan Johor”**. Adapun penyusunan skripsi ini diajukan untuk memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan Sarjana Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penyusun tidak luput dari bimbingan, bantuan dan dukungan serta ingin mengemukakan rasa terimakasih yang banyak kepada :

- 1) Allah swt yang telah memberikan kesehatan, ilmu, rezeki serta karunia yang sangat melimpah ruah dan mempertemukan dengan teman-teman yang dapat menyelesaikan penelitian ini.
- 2) Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.sc. selaku Rektor Universitas Medan Area.
- 3) Bapak Dr. Ihsan Effendi SE, Msi selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
- 4) Bapak Hery Syahrial SE, Msi selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
- 5) Ibu Adelina Lubis SE, Msi selaku Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
- 6) Bapak Drs. H. Miftahuddin, MBA selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan masukan ilmu,

waktudansemangatmemberikanpengarahankepadapenulisdalampenyelesaianskripsiini

- 7) Bapak H. Syahriandy, SE, Msiselaku Dosen Pembimbing II yang jugatelahbanyakmemberikanmasukanilmudanmemberikanpengarahankepadapenulisdalampenyelesaianskripsiini.
- 8) Kepada keluargaterutama Mamaktercinta Tapi Nanggarjati Siregar serta AyahTersayang Syahri Ramadhan Pulungan yang telahmemberikanmotivasi , doa, semangatdandukunganberupa merilmaupunmaterilkepadapenulis.
- 9) Teman-temankuterutama Anshari Sibuea sebagai penolong yang sangat membantu penulis dalam membuat skripsi, Agus Tawon yg memberikan dukungandanseluruhteman-temanFakultasEkonomidanBisnis serta teman-teman dari luar kampus yang tidak disebutkan namanya satu persatu.
- 10) Terima kasih kepada cici yang telah membuka pemikiran penulis serta teman-teman yang mengenalnya.
- 11) Dan yang terakhir terimakasih yang seluas-luasnya kepada kawan hidup sampai masa depan Novita Irianti (Opai) yang telah memberikan segala dukungan maupun bantuan yang telah diberikan kepada penulis.

Akhir kata penulismemohonmaafatassegalakesalahdankesilapan yang pernahdiperbuatdansemogasegalakebaikandanbantuan yang diberikanakanmendapatbalasandari Allah SWT.

Medan, 14 Februari 2019

Penulis

Muhammad Rizki Syahputra Pulungan

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pegawai atau karyawan merupakan salah satu aset penting yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan utamanya. Tanpa adanya dukungan dari pegawai yang kompeten dan terampil maka kemungkinan untuk berkembang dan mencapai tujuan utama lebih kecil. Oleh sebab itu, organisasi atau perusahaan pada dasarnya membutuhkan individu yang mampu serta mempunyai kompetensi yang tinggi dalam menciptakan keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan mencapai tujuan tergantung pada pemilihan tujuan yang akan dicapai dengan cara menggunakan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan apa yang diharapkan. Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor internal yang memegang peranan penting di perusahaan agar dapat mengetahui berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan sehingga perlu di arahkan melalui sumber daya manusia yang efektif dan efisien.

Kepemimpinan menjadi faktor penting di dalam perusahaan karena tanpa pemimpin yang bijaksana dan tegas maka tidak akan terwujud atau tercapainya tujuan dari perusahaan. Pemimpin berperan penting

untuk meninjau anggotanya agar mau bekerja sama didalam perusahaan.

Menurut Wibowo (2013:264), kepemimpinan adalah tentang mempengaruhi, medisiplin kerja, dan memungkinkan orang lain memberikan kontribusi kearah efektivitas dan keberhasilan organisasi dimana mereka menjadi anggotanya. Selain itu disiplin kerja menjadi faktor selanjutnya yang harus ada pada masing-masing perusahaan agar terciptanya tujuan dari perusahaan itu sendiri.

Disiplin kerja juga menjadi faktor yang diutamakan selanjutnya karena bisa menciptakan karyawan yang patuh dan mau bekerja untuk perusahaan. Menurut Darmawan (2013:41), disiplin kerja adalah suatu sikap tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Oleh sebab itu, dalam praktiknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar pegawai, maka kedisiplinan telah dapat ditetapkan. Menurut Darsono dan Siswandoko (2011:129), disiplin adalah suatu keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan.

Selanjutnya kinerja karyawan merupakan faktor penting yang bisa membina karyawan agar tercapainya suatu tujuan di organisasi maupun perusahaan itu sendiri.. Menurut Robbins (2007:9), kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Gaya kepemimpinan, disiplin kerja serta kinerja karyawan diterapkan pula pada perusahaan Tutu Kopi Medan Selayang. Sesuai dengan namanya, Tutu Kopi Medan Selayang mempunyai produk makanan berupa donat yaitu camilan atau makanan selingan pengantar makan besar dan produk minuman berupa kopi serta teh yang panas maupun dingin. Yang diunggulkan oleh Tutu Kopi Medan Selayang adalah produk makanannya, yaitu donat. Selain donat, tersedia juga kopi cappuccino, Arabica, mocca, caramel, tea dan lain-lain.

Pegawai yang bekerja didalamnya mampu membuat nama Tutu Kopi Medan Selayang menjadi perusahaan yang unggul sekarang di bidang donat. Dan gaya kepemimpinan serta disiplin kerja yang mengontrol karyawan agar kinerja karyawannya tercapai di perusahaan tersebut. Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Coffee Blues Medan Johor”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas dapat ditarik perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Coffee Blues Medan Johor?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Coffee Blues Medan Johor?

3. Apakah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Coffee Blues Medan Johor ?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Coffee Blues Medan Johor.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan Coffee Blues Medan Johor.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Coffee Blues Medan Johor.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan agar dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang cocok dan diterima oleh semua karyawan di Coffee Blues Medan Johor serta menerapkan disiplin kerja secara merata tanpa membeda-bedakan sehingga diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat.

2. Bagi Peneliti

Diharapkan dengan melakukan penelitian ini, peneliti dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh yang diberikan oleh gaya kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja pegawai yang terdapat pada Coffee Blues Medan Johor.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi, wawasan dan referensi tambahan yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian di masa yang akan datang khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Coffee Blues Medan Johor.



BAB II

Landasan Teoritis

2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Tampubolon (2007) adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Berdasarkan definisi gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

2.1.3 Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Tohardi dikutip oleh Edy Sutrisno (2010:242) menyatakan bahwa Gaya-gaya kepemimpinan yaitu :

1. Gaya Persuasif

Yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang mengubah perasaan, pikiran atau dengan kata lain melakukan ajakan atau bujukan.

2. Gaya Refresif

Yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa keatakutan.

3. Gaya Partisipati

Yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan kesempatan kepada bawahan untuk itu secara aktif baik menata, spiritual, fisik maupun material dalam kiprahnya dalam perusahaan.

4. Gaya inovatif

Yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan didalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, sosial, budaya atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia

5. Gaya Investigasi

Yaitu gaya pemimpin yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigan terhadap bawahannya menimbulkan yang menyebabkan kreatifitas, inovasi, serta insiatif dari bawahan kurang berkembang karena bawahan takut kesalahan-kesalahan.

6. Gaya Motivatif

Yaitu pemimpin yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program-program dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik. Komunikasi tersebut membuat segala ide bawahan-bawahan dan kebijakan dipahami oleh bawahan sehingga bawahan mau.

2.1.4 Indikator Kepemimpinan

1. Instruksi (memberitahukan)

Ini ditunjukkan oleh perilaku pemimpin yang tinggi pengarahan dan rendah dukungan, gaya ini dicirikan dengan komunikasi satu arah. Pemimpin

memberikan batasan peranan pengikutnya dan memberitahu mereka tentang apa, bagaiman, bilamana dan dimana melaksanakan berbagai tugas. Inisiatif pemecahan masalah dan pembuatan keputusan semata-mata dilakukan oleh pemimpin. Pemecahan masalah dan keputusan diumumkan dan pelaksanaannya diawasi secara ketat oleh pemimpin.

2. Konsultasi (menjajakan)

Ini ditunjukkan oleh perilaku pemimpin yang tinggi pengarahan dan tinggi dukungan, dalam menggunakan gaya ini pemimpin masih banyak memberikan pengarahan dan masih membuat hampir sama dengan keputusan, tetapi hal ini diikuti dengan meningkatkan komunikasi dua arah dan perilaku mendukung, dengan berusaha mendengar perasaan pengikut tentang keputusan yang dibuat, serta ide-ide dan saran-saran mereka. Meskipun dukungan ditingkatkan, pengendalian (*control*) atas pengambilan keputusan tetap pada pemimpin.

3. Partisipasi (mengikutsertakan)

Ini ditunjukkan oleh perilaku pemimpin yang tinggi dukungan dan rendah pengarahan. Posisi kontrol atas pemecahan masalah dan pembuatan keputusan dipegang secara bergantian. Dengan penggunaan gaya 3 ini, pemimpin dan pengikut saling tukar-menukar ide dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan. Komunikasi dua arah ditingkatkan, dan peranan pemimpin adalah secara aktif mendengar. Tanggung jawab pemecahan masalah dan pembuatan keputusan sebagian besar berada pada pihak

pengikut. Hal ini sudah sewajarnya karena pengikut memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas.

4. Delegasi (mendelegasikan)

Ini ditunjukkan oleh perilaku pemimpin yang rendah dukungan dan rendah pengarahan. Pemimpin mendiskusikan masalah bersama-sama dengan bawahan sehingga tercapai kesepakatan mengenai definisi masalah yang kemudian proses pembuatan keputusan didelegasikan secara keseluruhan kepada bawahan. Sekarang bawahanlah yang memiliki kontrol untuk memutuskan tentang bagaimana cara pelaksanaan tugas. Pemimpin memberikan kesempatan yang luas bagi bawahan untuk melaksanakan pertunjukkan mereka sendiri karena mereka memiliki kemampuan dan keyakinan untuk memikul tanggungjawab dalam pengarahan perilaku mereka sendiri.

2.2 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin didefinisikan sebagai kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional (T. Hani Handoko, 1996). Menurut Muchadarsyah Sinungan (1995) disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku individu, kelompok, atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan untuk tujuan tertentu. Sementara itu, kata 'kerja' merupakan sesuatu yang dibutuhkan manusia. Kebutuhan itu berkembang dan berubah, bahkan seringkali tidak disadari pelakunya. Seseorang bekerja karena ada yang diharapkan atau yang hendak

dicapai, dan orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan dari pada keadaan yang sebelumnya. Berdasarkan penjelasan di atas dapat diambil kesimpulan sederhana bahwa disiplin kerja yakni kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang baik pada diri karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapainya.

2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin kerja

Sudah selayaknya perusahaan harus paham faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawannya. Berikut empat di antaranya:

1. Gaji dan Kompensasi

Jika gaji dan tunjangan yang diterima karyawan jumlahnya memuaskan, maka hal ini akan membuat karyawan lebih semangat bekerja karena ia merasa dirinya dihargai dengan baik oleh perusahaan. Sebaliknya, jika gaji yang Anda berikan tidak sesuai dengan beban kerja yang harus diselesaikan oleh karyawan, jangan kaget bila karyawan makin lama kerjanya karena ia merasa tidak dihargai dengan pantas.

2. Ada Aturan Tertulis

Setiap perusahaan harus memiliki aturan pasti yang mengatur segala tindakan karyawan terkait lingkungan kerja. Aturan ini harus ditulis dan dipasang di tempat-tempat tertentu untuk selalu mengingatkan karyawan. Jika aturan hanya

berupa lisan, maka hal ini dianggap kurang maksimal karena bisa berubah-ubah sesuai kondisi.

3. Ada Sangsi Nyata

Setiap karyawan yang melakukan pelanggaran harus dikenakan sangsi sesuai yang tertulis. Jika aturan hanya dipajang dan ada karyawan yang melanggar tapi tidak diberlakukan sangsi, ini akan membuat mereka mengulangi kesalahan itu lagi dan lagi. Jadi, selain aturan, sangsi juga harus ditegakkan. Dengan adanya sangsi yang nyata, karyawan akan berpikir dua kali sebelum melakukan pelanggaran.

4. Peran Atasan

Dalam menumbuhkan disiplin kerja karyawan, tentu saja tidak lepas dari campur tangan atasan. Karyawan mencontoh apa yang dilakukan oleh atasannya. Mulailah hal ini dari Anda sendiri, misalnya datang pagi-pagi, menyelesaikan kerja tepat waktu, tidak menggunakan jam kerja untuk hal-hal yang tidak berguna. Pemimpin yang disiplin akan membuat bawahannya merasa segan sehingga mereka pun akan mengikuti sifat disiplin pemimpin tersebut..

2.2.3 Indikator Disiplin kerja

Menurut H. Malayu Hasibuan (2007:194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pegawai, di antaranya :

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup

menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

2.3 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa: Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Berikut ini merupakan beberapa faktor yang menjadi penyebab utama kurang maksimalnya kinerja karyawan Anda.

1. Atasan yang buruk

Dalam mempekerjakan karyawan yang akan menjadi pemimpin. Tentunya atasan harus memperhatikan betul kinerjanya, pengetahuannya, hingga kemampuannya dalam menjadi pemimpin. Tentunya sebagai pemimpin seorang atasan harus memberikan arahan dan yang terpenting motivasi untuk anggota timnya.

2. Bentrokan kepribadian

Perbedaan kepribadian antara sesama rekan kerja merupakan hal yang wajar. Namun, bentrokan kepribadian dalam bekerja harus dihindari. Bentrokan kepribadian muncul karena ketidakcocokan satu individu dengan individu lainnya. Dari bentrokan kepribadian inilah salah satu pemicu awal menurunnya kinerja karyawan. Hal ini dapat menimbulkan ketidakpercayaan hingga tidak *respect* dengan sesama rekan kerja. Tentu saja hal ini menjadi masalah yang sangat signifikan.

3. Tidak cocok dengan tim

Bekerja sama dengan anggota tim tentunya harus memiliki visi dan misi yang sama. Untuk mencapai visi tersebut tentunya dalam melakukan misi diperlukan kinerja karyawan yang baik agar tim mereka tetap dalam jalur yang benar. Namun ketidakcocokan dalam tim dapat menjadi salah satu hal yang dapat membuat tim mereka keluar jalur. Bermula dari ketidakcocokan satu individu dengan individu lainnya, kinerja karyawan dapat berkurang.

4. Tidak adanya transparansi

Kinerja karyawan tentu berpengaruh terhadap transparansi di perusahaan. Transparansi di perusahaan merupakan salah satu hal yang penting, Anda harus sebisa mungkin menunjukkan transparansi di perusahaan atasan. Mulai dari masalah yang ada, dampak yang mungkin terjadi, hingga keputusan yang diambil. Jika atasan tidak menerapkan transparansi, karyawan Anda akan mulai berasumsi

mengenai hal yang sedang terjadi di perusahaan.. Dari asumsi tersebut sangat memungkinkan muncul berbagai rumor yang dapat merusak citra perusahaan. Tentu saja kinerja karyawan akan berpengaruh jika citra perusahaan semakin buruk.

2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Untuk mengukur kinerja karyawan secara individual ada beberapa indikator yang digunakan., yaitu:

a. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Komitmen kerja

. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.4 Penelitian Terdahulu

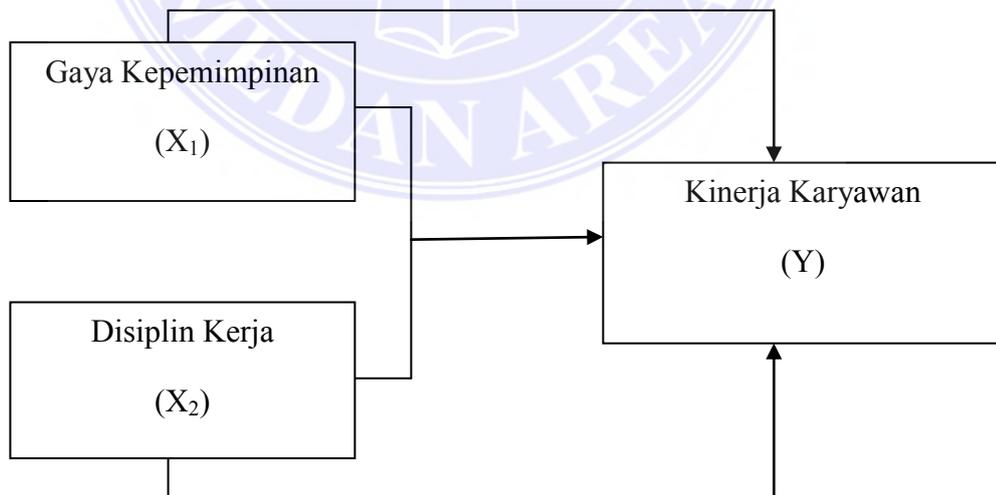
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama peneliti	Judul	Variabel peneliti	Hasil penelitian
Agusti Handayani (2010)	Analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Propinsi Lampung	1. Gaya kepemimpinan 2. Disiplin kerja 3. Kinerja Pegawai	Disiplin kerja kerja pegawai pengembangan karier mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan pengaruh Gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang sesuai diterapkan pada Dinas Tenaga Kerja Propinsi Lampung adalah gaya konsultasi sedangkan kinerja sangat baik dapat dilihat tingkat kreatifitas yang sangat tinggi.
Sari Permata Dewi & Thatharita (2012)	Pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai SPBU Yogyakarta (Studi kasus pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB. Group)	1. Pengendalian internal 2. Gaya kepemimpinan 3. Kinerja pegawai	Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,481, koefisien determinasi (R ²) sebesar 0,231 dan nilai Fhitung > Ftabel pada taraf signifikansi 5% yaitu 9,180 > 3,1478.

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil yang akan dicapai. Kerangka konseptual Dri suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono: 2012)

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa gambaran mengenai pengaruh iklan dan citra merek terhadap keputusan pembelian konsumen, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara karakteristik ketiga variabel yang akan diteliti nantinya. Dari uraian diatas, maka kerangka konseptualnya ialah sebagai berikut :



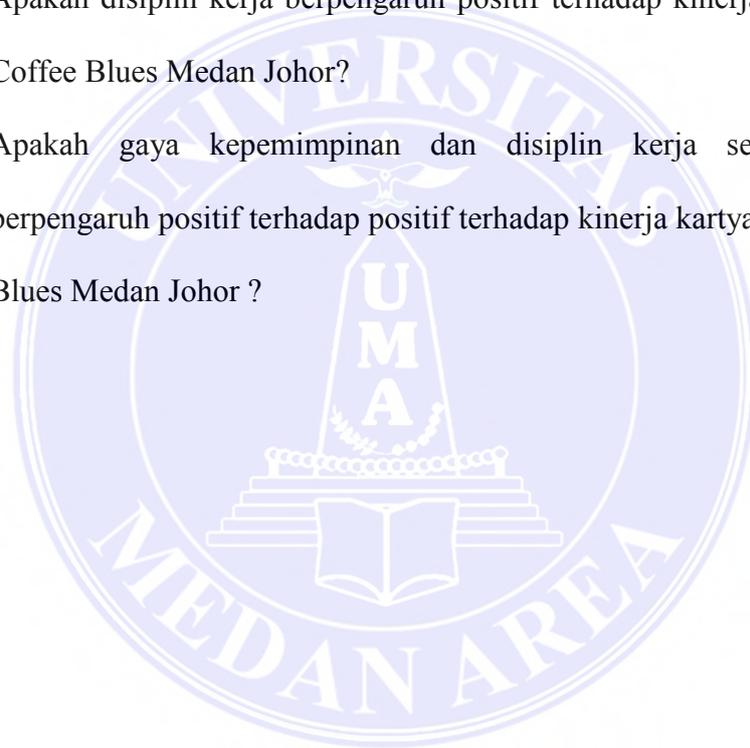
Gambar 2.1

Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Coffee Blues Medan Johor?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Coffee Blues Medan Johor?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Coffee Blues Medan Johor ?



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan bersifat asosiatif. Menurut Kurniawan (2015:14) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan analisis data yang berkaitan dengan angka, uji statistik yang disesuaikan dengan rumusan atau identifikasi yang diteliti. Penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan penjelasan di atas, diketahui penelitian ini untuk melihat hubungan dan hubungan antar variabel bebas yang terdiri dari gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan melakukan pengujian hipotesis dan statistika.

3.1.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Coffee Blues Jl. STM ujung No.14, Suka Maju, Medan Johor, Kota Medan, Sumatera Utara, 20146.

3.1.3. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan November 2017 sampai April 2018. Jadwal dan waktu penelitian tertera dalam skedul penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.1
Jadwal Penelitian Terdahulu

No	Kegiatan	Juni				Juli				Agustus				September				Oktober			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal																				
2	Bimbingan Proposal																				
3	Seminar Proposal																				
4	Penyusunan Skripsi																				
5	Seminar Hasil																				
6	Sidang Skripsi																				

3.2. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2002:55), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Coffee Blues Medan Johor sebanyak 50 orang.

Menurut Rusiadi, et.al (2014:30), sampel adalah bagian dari populasi yang mewakili populasi yang akan diambil. Menurut Sugiyono (2009:63), teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel di mana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil *total sampling* karena jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di Tutu Kopi Medan Selayang sebanyak 50 orang.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini menggunakan 2 macam variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Yang mana variabel bebasnya adalah Gaya Kepemimpinan dan disiplin kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Gaya Kepemimpinan (X ₂)	gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan suatu pekerjaan atau tugas dengan baik dan efisien dalam mencapai suatu tujuan tertentu.	<ul style="list-style-type: none"> . Instruksi . Konsultasi . Partisipasi . Delegasi 	Likert
Disiplin Kerja (X ₂)	disiplin kerja yakni kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang baik pada diri karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapainya.	<ul style="list-style-type: none"> Tujuan dan kemampuan Teladan pimpinan Balasan Keadilan 	Likert
Kinerja Karyawan	kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.	<ul style="list-style-type: none"> . Kualitas. . Kuantitas Ketepatan Waktu. Komitmen kerja 	Likert

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah Data Kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau yang dapat dihitung. Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner dari responden yaitu hasil angket yang diberikan ke karyawan di Coffee Blues Medan Johor. Dan data yang digunakan dalam penelitian ini didapat dari berbagai sumber yang terdiri dari :

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung oleh responden melalui kuesioner.
2. Data Sekunder, yaitu data yang mendukung data primer dari studi dokumentasi guna mendukung penelitian.

3.5 Uji Instrumen Penelitian

3.5.1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2006:168), validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dalam mengungkapkan data dari penelitian variabel secara tepat. Dalam penelitian ini digunakan teknik validitas internal yang menguji apakah terdapat kesesuaian di antara bagian instrumen secara keseluruhan. Menurut Arikunto (2006:170), dalam mengukur validitas dapat menggunakan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut:

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien Korelasi

X : Skor butir

Y : Skor total yang diperoleh

n : Jumlah responden

Dalam rumus Korelasi *Product Moment* dari Pearson

ialah suatu indikator dikatakan valid dengan ketentuan:

Hasil hitung $> r_{\text{tabel}}$, maka pertanyaan dinyatakan

valid. Hasil hitung $< r_{\text{tabel}}$,

maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

3.5.2. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2006:178),

uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.

Menurut Arikunto (2006:196), dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengetahui reliabilitas instrumen adalah rumus *Cronbach*

Alpha dimana variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,60$.

3.6. Uji Asumsi Klasik

3.6.1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2006:146),

uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak.

Normalitas residual dapat dilihat dengan cara melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi

normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan *plotting* data

3.6.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mengetahui adanya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai toleransi dan lawannya atau *variance inflation factor (vif)*. Jika VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0,1 maka regresi bebas dari multikolinieritas.

3.6.3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui pengamatan terhadap pola *scatter plot* yang dihasilkan melalui SPSS versi 16. Apabila pola *scatter plot* membentuk plot tertentu, maka model regresi memiliki gejala heteroskedastisitas. Munculnya gejala heteroskedastisitas menunjukkan bahwa penaksiran dalam model regresi tidak efisien. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah garis nol pada sumbu Y, dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas.

3.7. Teknik Analisis Data

3.7.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji statistik yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Analisis regresi merupakan suatu pendekatan yang digunakan untuk mendefinisikan hubungan matematis antar variabel-variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Model regresi dinyatakan dalam persamaan:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : KinerjaKaryawan

β_0 : Konstanta

β_1 : Koefisienregresifaktorkebudayaanterhadapkeputusanpembelian

β_2 : Koefisienregresifaktorsosialterhadapkeputusanpembelian

x₁ : Gaya Kepemimpinan

x₂ : DisiplinKerja

e : Error

3.7.2. UjiHipotesis

Untukmengetahuihipotesis yang diajukanbermaknaatautidakmakadigunakanperhitunganujihipotesis, sebagaiberikut:

3.7.3.UjiParsial (Uji-t)

Ujiparsial (uji t) bergunauntukmengujipengaruhvariabelindependentgayakepemimpinan (X₁), disiplinkerja (X₂), apakahberpengaruhsecarapositifdansignifikanterhadapvariabeldependentkinerjaka ryan (Y) secarparsial. Kaedahpengambilankeputusandalamuji t denganmenggunakan SPSS versi 16 dengantingkatsignifikansi 5% adalahsebagaiberikut:

- a. Jikanilaisignifikan < 0,05, maka H₀diterimadan H_aditolak.

Berartiadapengaruhantaravariabel yang diuji.

- b. Jika nilai signifikan $> 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berarti tidak ada pengaruh antar variabel yang diuji.

3.7.4 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F)

berguna untuk melihat apakah variabel berguna untuk menguji pengaruh variabel independen gaya kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2), apakah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Kriteria pengambilan keputusan dalam uji F menggunakan SPSS versi 16 dengan tingkat signifikansi 5% adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikan $< 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Berarti variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat.
- b. Jika nilai signifikan $> 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

3.7.5 Analisis Korelasi Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi berguna mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Jika nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat.



BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Sejarah Perusahaan

Coffee Blues Medan Johor adalah sebuah perusahaan kopi dan jaringan kedai kopi global asal Bandung Jawa Barat yang berkantor pusat di Braga, Bandung. **Coffee Blues Medan Johor** adalah perusahaan kedai kopi yang baru berkembang dan merupakan anak perusahaan dari PT.

Coffee Blues Medan Johor menjual minuman panas dan dingin biji kopi, kue kering manis, cemilan dan barang-barang seperti gelas tumblr. Melalui divisi MCM Entertainment dan Crows, **Coffee Blues Medan Johor** juga memasarkan buku, musik dan film. Banyak di antara produk perusahaan yang bersifat musiman atau spesifik terhadap daerah tempat kedai berdiri. Ice cream dan kopi **Coffee Blues Medan Johor** juga dijual digrosir.

Sejak didirikan tahun 1999 di Bandung Jawa Barat meluas dengan cepat. Pada tahun 2000-an, **Coffee Blues Medan Johor** membuka kedai baru setiap hari kerja, satu tahap yang terus di lanjutkan. Kedai pertama di Bandung Jawa Barat atau Braga di buka pada pertengahan 1990-an, dan jumlah kedainya di daerah Jawa berencana membuka 17 kedai baru di luar Jawa pada tahun 2009.

Pada tahun 2008, **Coffee Blues Medan Johor** melanjutkan ekspansinya dengan mendirikan kedai di Medan, Bogor, Jakarta, dan Surabaya. Ekspansi di Jawa dilanjutkan pada tahun 2009.

B. Visi dan Misi Perusahaan

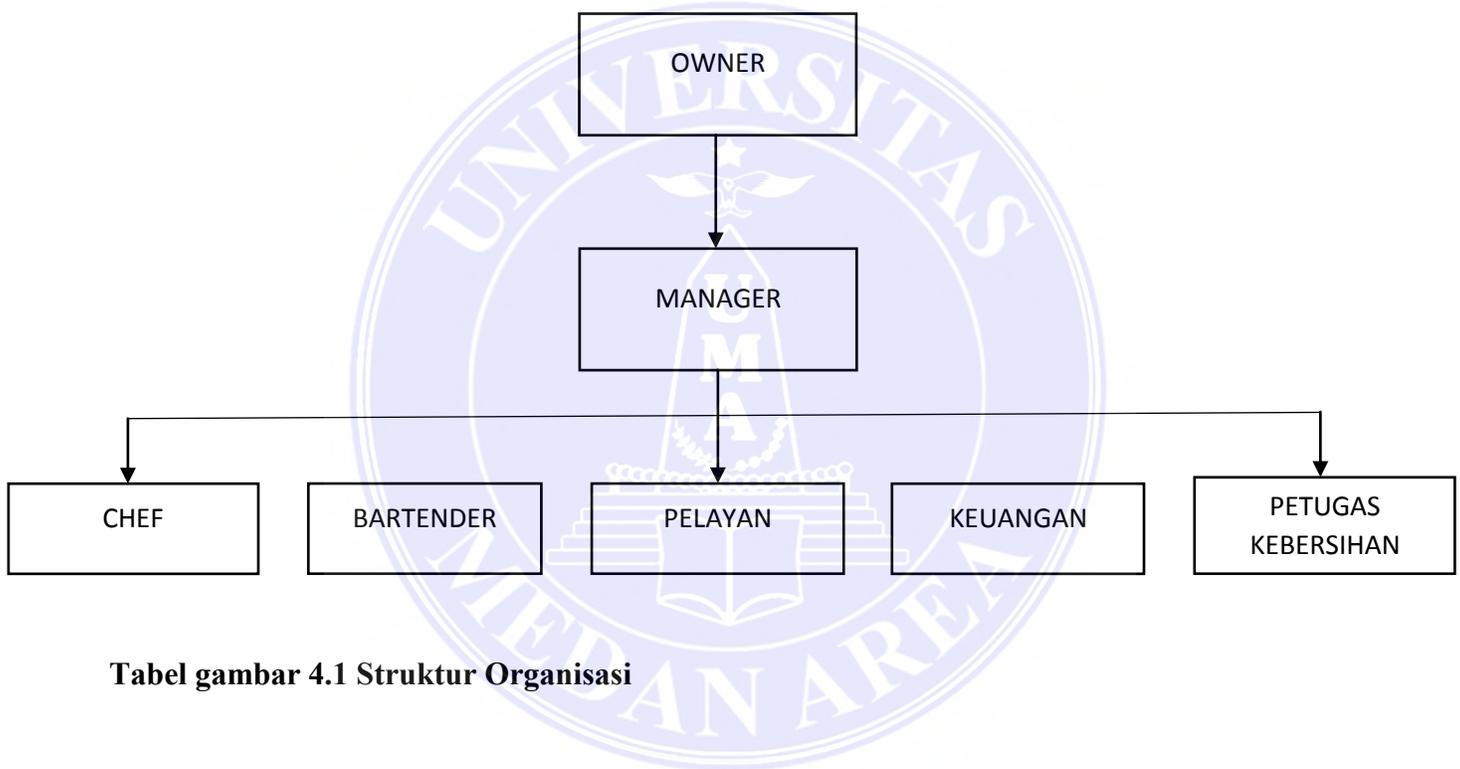
- VISI PERUSAHAAN

Memelihara dan menjaga daya tahan ketahanan merk kita dan kepuasan pelanggan dengan pengalaman kita melalui orang-orang terbaik dengan segenap jiwa dan raga.

- MISI PERUSAHAAN

Dengan bangga kami senantiasa memberikan pelayanan terbaik yang tercermn dalam citra bran dan pengalaman, kecetiaan anda adalah tujuan utama kami.

C. Struktur Organisasi Perusahaan



Tabel gambar 4.1 Struktur Organisasi

D. Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui keagaman dari responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pekerjaan dan penghasilan per bulan. Hal tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai kondisi dari responden dan kaitannya dengan masalah dan tujuan penelitian tersebut.

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Keragaman responden berdasarkan jenis kelamin dapat di tunjukkan pada table 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	21	38%
Perempuan	29	62%
Total	50 orang	100%

Sumber: Data Primer

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin responden pada table 4.1 tersebut, terlihat bahwa responden laki-laki sebanyak 21 orang dengan presentase sebesar 38% dan responden perempuan yaitu sebanyak 29 orang dengan presentasi sebesar 62%. Sebagian besar responden yang ada adalah responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 62%.

2. berdasarkan Umur

Keragaman rresponden berdasarkan umur atau usia dapat ditunjukkan pada table 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2**Responden Berdasarkan Umur**

Umur	Jumlah	Persentase
16 – 20 tahun	7	25%
21 – 25 tahun	23	35%
26 – 30 tahun	15	30%
Lebih dari 31 tahun	5	10%
Total	50 orang	100%

Sumber: Data Primer

Berdasarkan karakteristik umur responden pada table 4.2 tersebut. Mennunjukkan bahwa responden yang berumur antara 16 – 20 tahun sebanyak 7 orang dengan presentase sebesar 25%, responden yang berumur antara 21 – 25 tahun sebanyak 23 orang dengan presentase sebesar 35%, responden yang berumur antara 26 – 30 tahun sebanyak 15 orang dengan presentase

sebesar 30% dan responden yang berumur lebih dari 30 tahun sebanyak 5 orang dengan presentase sebesar 10%. Berdasarkan karakteristik umur responden sebagian besar responden berumur antara 21 – 25 tahun yaitu sebesar 35%.

E. Uji Validitas dan Reliabilitas

Semua item kuesioner yang digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, akan diuji validitasnya. Nilai validitas masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat pada nilai *Correct item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan. Dibawah ini adalah uji hasil validitas dan reliabilitasnya, adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Skor Penilaian Kuesioner

NO	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2008 : 132)

Kriteria pengambilan keputusan untuk instrumen iklan, citra merek dan keputusan pembelian meliputi :

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pertanyaan yang diberikan valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pertanyaan yang diberikan tidak valid.

Sedangkan hasil uji validitas penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4**Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan**

	Corrected Item-Total Correlation	r-tabel	Keterangan
GK1	0,484	0,167	Valid
GK2	0,500	0,167	Valid
GK3	0,486	0,167	Valid
GK4	0,433	0,167	Valid
GK5	0,421	0,167	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2018 (Data Diolah)

Tabel 4.5**Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja**

	Corrected Item-Total Correlation	r-tabel	Keterangan
DK 1	0,612	0,167	Valid
DK 2	0,620	0,167	Valid
DK 3	0,705	0,167	Valid
DK 4	0,463	0,167	Valid
DK 5	0,551	0,167	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2018 (Data Diolah)

Tabel 4.6**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

	Corrected Item-Total Correlation	r-tabel	Keterangan
KK 1	0,601	0,167	Valid
KK 2	0,435	0,167	Valid
KK 3	0,502	0,167	Valid
KK 4	0,462	0,167	Valid
KK 5	0,340	0,167	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2018 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.4, Tabel 4.5 dan Tabel 4.6 diatas, maka dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* dimana nilai korelasi atau r_{hitung} yang di dapat. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} pada taraf signifikan 10% (0,10) dengan uji dua sisi dan jumlah data (n) = 98, derajat kebebasan (df) adalah $N-3 = 98-2 = 96$ sehingga didapat r_{tabel} sebesar 0,167. Dari hasil analisis diperoleh bahwa butir pertanyaan variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan nilainya lebih besar dari 0,167 dan dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan yang diberikan valid.

Suatu kuisisioner juga dinyatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan yang diberikan konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Penelitian ini menggunakan pengukuran reliabilitas *one-shot* atau pengukuran sekali saja. Pengujian reliabilitas menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Berikut adalah hasil dari pengujian reliabilitas masing-masing variabel :

Tabel 4.7

Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,708	5	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian, 2018 (Data Diolah)

Tabel 4.8

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items	Keterangan
Disiplin Kerja	0,804	5	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian, 2018 (Data Diolah)

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilita Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,705	5	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian, 2018 (Data Diolah)

Reliabilitas yang kurang dari 0,60 kurang baik, sedangkan 0,70 dapat diterima dan reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha* 0,80 atau di atasnya adalah baik. Berdasarkan hasil *output* yang diperoleh pada Tabel 4.7, Tabel 4.8 dan Tabel 4.9, dapat diketahui bahwa nilai koefisien reliabilitas pada setiap variabel $>0,60$ sehingga variabel-variabel tersebut reliabel dalam penelitian ini.

F. Uji Statistik

Setelah diuji Validitasnya, maka selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis ini dilakukan untuk melihat arah hubungan antara variable bebas dan variable terikat apakah nilainya positif atau negative. Berdasarkan data yang telah diuji validitasnya, maka setelah dilakukan analisis menggunakan *software SPSS 23.0 for Window* menghasilkan *output* yang dapat dilihat pada table 4.10.

Tabel 4.10
Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,632	1,402		2,591	,011
	Gaya kepemimpinan	,450	,066	,528	6,865	,000

Disiplin krja	,340	,080	,327	4,257	,000
---------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian

Sumber : Hasil Penelitian, 2018 (Data Diolah)

Tabel 4.10 menunjukkan data hasil regresi berganda sehingga dapat diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 3,632 + 0,450X_1 + 0,340X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0.450. Sedangkan disiplin kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0.340 yang artinya apabila terjadi peningkatan disiplin kerja setiap 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.340. Tanda positif pada variable gaya kepemimpinan dan disiplin kerja menunjukkan hubungan searah. Artinya apabila gaya kepemimpinan dan disiplin kerja semakin baik, maka kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya.

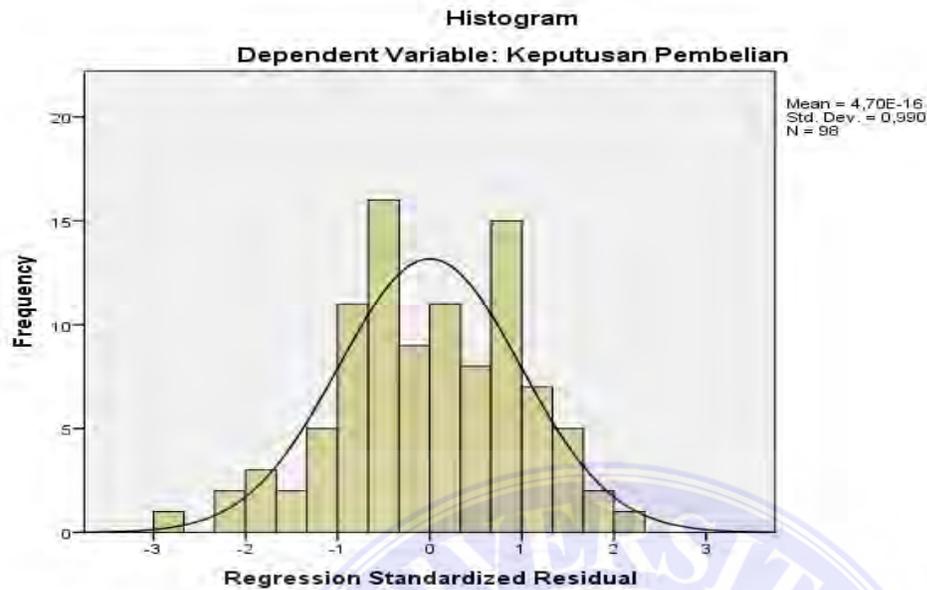
G. Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil pengujian segala penyimpangan klasik terhadap data penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

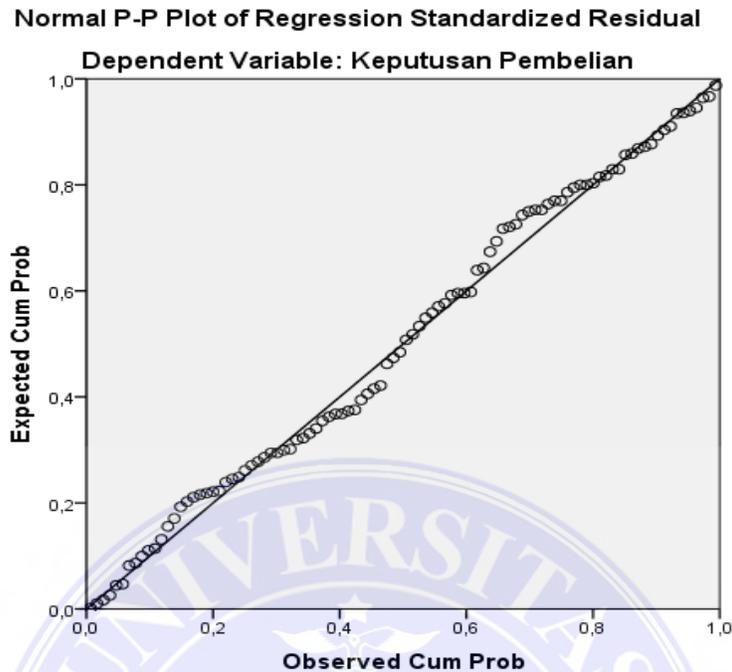
Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variable terikat dan variable bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Cara yang bias ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan Grafik Normal P-P Plot dengan cara melihat penyebaran datanya.

Jika pada grafik tersebut penyebaran datanya mengikuti pola garis lurus, maka datanya normal. Jika pada table test of normalty dengan menggunakan Kolmogrov-Smirnov nilai sig > 0.05, maka data berdistribusi normal.



Gambar 4.2 : Grafik Histogram

Data berdistribusi normal dapat diamati dari bentuk histogramnya., apakah menyerupai bentuk lonceng (kurva normal) atau tidak. Dari grafik histogram diatas dapat disimpulkan data berdistribusi normal karena menyerupai bentuk lonceng. Untuk menguji normalitas ini juga juga diketahui dari tampilan *probability plot*.. Berikut adalah tampilan *probability plot* dalam penelitian ini :



Gambar 4.3 : Kurva Normal P-Plot

Dari gambar diatas, terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti garis diagonal. Sehingga penyebaran data dalam penelitian ini dikatakan normal dan model regresi memenuhi fungsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan korelasi antara variabel bebas. Jika terjadi maka dinamakan adanya masalah multikolinearitas. Pedoman suatu model regresi yang bebas dari multikolinearitas ialah :

- a) Mempunyai nilai VIF < 5
- b) Mempunyai angka Tolerance $> 0,1$.

Tabel 4.11
Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,632	1,402		2,591	,011		
	Gaya kepemimpinan	,450	,066	,528	6,865	,000	,882	1,133
	Disiplin kerja	,340	,080	,327	4,257	,000	,882	1,133

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian

Sumber : Hasil Penelitian, 2018 (Data Diolah)

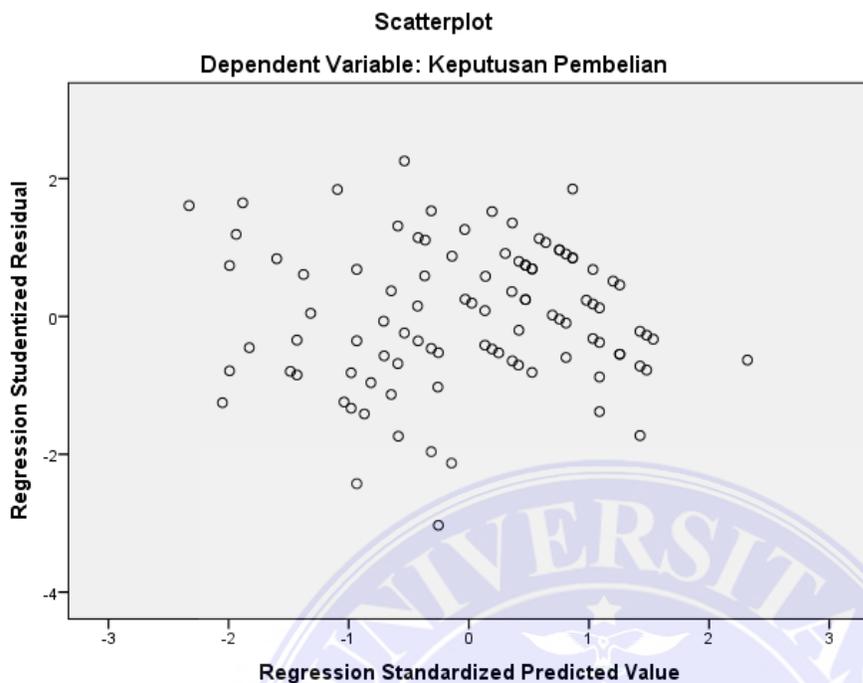
Berdasarkan tabel *coefficient* diatas, maka dapat disampaikan beberapa informasi tentang variabel penelitian yaitu :

- 1) Pada variabel Gaya kepemimpinan nilai tolerance lebih besar dari 0,1 sebesar 0,882 dan nilai VIF dibawah 5 yaitu 1,133 sehingga variabel tersebut bebas dari multikolinearitas.
- 2) Pada variabel Disiplin kerja nilai tolerance juga sebesar 0,882 yang lebih besar dari 0,1 serta nilai dari VIF dibawah 5 sebesar 1,133 sehingga terbebas dari multikolinearitas.

Dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat masalah multikolinearitas antar variabel bebas dalam penelitian ini

3. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians. Adapun hasil uji statistic Heterokedastisitas yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 4.4: Grafik Scatterplot Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik scatterplot di atas tidak terdapat pola yang jelas serta titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi

H. Uji Hipotesis

1. Uji t

Analisis pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa variable gaya kepemimpinan memiliki nilai p-value $0.000 < 0.05$ artinya signifikan, sedangkan $t_{hitung} 6.865 > t_{tabel} (1.1661)$. Berarti H_1 ditolak. Artinya gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan variable disiplin kerja memiliki nilai p-value $0.000 < 0.05$ artinya signifikan, sedangkan $t_{hitung} 4.257 > t_{tabel} t_{tabel} (1.661)$.berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak. Artinya disiplin kerja secara secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk membuktikan pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sereoj terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F dapat dilihat pada table 4.11 berikut ini.

Tabel 4.12

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	393,424	2	196,712	48,325	,000 ^b
	Residual	386,709	95	4,071		
	Total	780,133	97			

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian

b. Predictors: (Constant), Citra Merek, Iklan

Sumber : Hasil Penelitian, 2018 (Data Diolah)

Dari hasil yang diperoleh dari table diatas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara serempak terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari F_{hitung} sebesar $48.325 > F_{tabel}$ sebesar 2.359 .

Kesimpulannya H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara Bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Tutu Kopi Medan Selayang.

1. Uji Determinasi

Nilai koefisien **determinasi** (R Square) dapat dipakai untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variable bebas (X) terhadap variable terikat (Y).

Model summary hasil penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,710 ^a	,504	,494	2,01758	1,893

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2018 (Data Diolah)

Dari hasil yang didapat dari Tabel 4.12 menunjukkan bahwa :

1. Simbol R disebut juga koefisien korelasi, menunjukkan bahwa Hal ini menyatakan bahwaterdapat hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan dan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Coffee Blues.
2. Nilai *R square* menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Coffee Blues50,6%, dimana sisanya 49,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari uraian-uraian pada bab yang telah diuraikan maka dapat ditarik kesimpulan dan saran sebagai berikut.

- 1) Berdasarkan analisis data yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,864 > 1,661$), jadi gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- 2) Disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,257 > 1,661$), jadi disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- 3) Koefisien regresi sebesar 0,450 menunjukkan apabila terjadi peningkatan gaya kepemimpinan setiap 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,450. Sedangkan koefisien regresi sebesar 0,340 menunjukkan apabila terjadi peningkatan disiplin kerja setiap 1 satuan. Maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,340.
- 4) Nilai *R. Square* menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 50,6% sedangkan sisanya sebesar 49,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- 5) Berdasarkan hasil Uji F maka dapat diketahui gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($48,325 > 2,359$).

- 6) Terdapat faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan selain gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dan faktor lain tersebut tidak menjadi pembahasan skripsi ini, misalnya harga, kualitas produk dan lain sebagainya.

B. Saran

Berdasarkan uraian tentang pembahasan dan kesimpulan diatas, penelitian dapat mengungkapkan beberapa saran antara lain sebagai berikut;

1. Gaya Kepemimpinan

Perlunya meningkatkan peran dari seorang piminan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Coffee Blues Medan Johor. Melihat bahwa gaya kepemimpinan masih dalam kategori rendah. Pimpinan sebaiknya lebih memberikan perhatian kepada karyawannya, seperti pemberian uang lembur untuk karyawan ditambah, pemberian kompensasi dan imbalan sebagai pendorong semangat. Selain itu pimpinan juga harus lebih mengembangkan semangat kebersamaan dan motivasi pengikutnya untuk bekerja keras.

2. Disiplin Kerja

Agar mampu memberikan arahan maupun pelatihan kepada para karyawan mengenai disiplin kerja sehingga mampu menemukan individu ataupun karyawan baru yang tepat.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan di Coffee Blues Medan Johor cukup baik berdasarkan total keseluruhan total jawaban responden dari item-item pernyataan yang menggambarkan kinerja karyawan dengan nilai berkategori baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusti Handayani. 2010. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung* : Skripsi.
- Arifin, Syamsul H. 2012. *Leadership Ilmu dan Seni Kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-prinsip Perilaku organisasi*. Cetakan pertama. Surabaya : Pena Semesta.
- Darsono & Tjahjok Siswandoko. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting.
- Ghozali, Imam, 2006. *Aplikasi Analisis Multivarite dengan SPSS*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- _____, 2009. *Aplikasi Analisis Multivarite dengan SPSS*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gomes, Cardoso, Faustino.2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Handoko, Hani T. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Cetakan keenam belas. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta. Anggota IKAPI.
- Indah Putri. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kurnia Alam Perita Kudus*. Skripsi.
- Kartono, Kartini. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, edisi pertama. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kurniawan, Albert, 2015. *Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Lestariyo, Budi. 2014. *Wirausaha Mandiri: Dasar-dasar Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Bisnis dan Kepemimpinan*. Cetakan I. Bandung: Nuansa Cendekia. Anggota IKAPI.
- Rusiadi, Nur Subianto dan Rahmat Hidayat, 2014, *Metode Penelitian: Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS*, Eview, Amos, Lisrel, Cet.2. Penerbit USU, Medan.
- Robbin, Stephen P. 2007. *Organizational Behavior. edition. Edisi Bahasa Indonesia*. PT. Index. Jakarta.

Sari Permata Dewi & Thatharita. 2012. *Pengaruh Pengendalian Internal dan GayaKepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai SPBU Anak Cabang Perusahaan RB Group*). Skripsi.

Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.

Sugiyono. 2002. *Statistika Untuk Penelitian*. CV. Alfabeta. Bandung.

_____, 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Pusat Bahasa Depdiknas. Bandung.

_____, 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta. Bandung.

_____, 2009 *Statistik untuk Penelitian*, Cetakan Ke-14. Alfabeta. Bandung.

_____, 2008 Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Penerbit Alfabeta, Bandung

Suhendi, Hendi. & Anggara, Sahya. 2010. *Perilaku Organisasi*. Cetakan I Bandung : Penerbit CV. Pustaka Setia.

Sunyoto, Danang. 2015. *Teori Perilaku Korganisasian (Dilengkapi: Intervensi Pengembangan Organisasi)*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CAPS.

Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Edisi I. Jakarta: Kencana

Wibowo. 2013. *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi Pertama. Cetakan ke-1. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Yusuf, Burhanuddin H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Edisi Pertama. Cetakan ke-1. Jakarta: Rajawali Pers.

<http://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.html> diakses pada tanggal 21 Februari 2018 pukul 14.20 wib

http://www.langkahpembelajaran.com/2018/03/pengertian-disiplin-kerja-dan-macam_3.html diakses pada tanggal 21 Februari 2018 pukul 14.20 wib

www.tutukopi.com diakses pada tanggal 3 Maret 2018 pukul 16.20 wib