

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI J.CO DONUTS & COFFEE CABANG SUN PLAZA
MEDAN**

SKRIPSI

**OLEH :
KHAIRINA
13.832.0114**



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

2017

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan di J.CO.Donuts & Coffee
Cabang Sun Plaza Medan

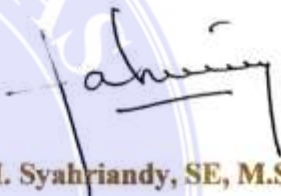
Nama Mahasiswa : Khairina
No Stambuk : 13.832.0114
Program Studi : Manajemen

Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I


(Drs. H. Miftahuddin, MBA)

Pembimbing II


(H. Syahriandy, SE, M.Si)

Mengetahui :

Ketua Jurusan


(Adelina Lubis, SE, M.Si)

Dekan


Dr. Nisa Efendi, SE, M.Si)


Tanggal Lulus :

2017

ABSTRAK

Pegawai atau karyawan merupakan salah satu aset penting yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan utamanya. Oleh karena itu 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. Pegawai harus memiliki disiplin kerja agar mau patuh dan bekerja keras untuk perusahaan. Setelah memiliki kepemimpinan dan disiplin kerja yang bagus barulah di peroleh kinerja karyawan yang baik.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan J.CO Donuts & Coffee.

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif dengan pengambilan sampel dengan metode *total sampling*. Jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 50 orang. Data dalam penelitian ini diperoleh dari hasil kuesioner dan wawancara langsung dengan karyawan J.CO Donuts & Coffee Sun Plaza Medan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner menggunakan skala likert dengan wawancara dan observasi. Analisis data yang digunakan adalah kuantitatif menggunakan metode regresi linier berganda. Dan pengujian sampel menggunakan aplikasi SPSS versi 16.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan J.CO Donuts & Coffee (sign. $0.031 < 0.05$ dan $t_{hitung} 2.794 > t_{tabel} 1.677$), disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan J.CO Donuts & Coffee (sign. $0.001 < 0.05$ dan $t_{hitung} 3.538 > t_{tabel} 1.677$). Disiplin Kerja merupakan faktor paling dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan J.CO Donuts & Coffee. Secara simultan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan J.CO Donuts & Coffee Sun Plaza Medan.. (sign. $0.000 < 0.05$ dan $F_{hitung} 9.015 > F_{tabel}$ sebesar 3.20).

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Employee or employees is one of the important assets owned by the organization or company to achieve its main objectives. Therefore, leadership is an important factor in the company because without a wise leader and the firm will not be realized or the attainment of the objectives of the company. Leaders play an important role for reviewing its members to cooperate within the company. Staff must have the discipline of work that will be obedient and work hard for the company. After having leadership and good working discipline then obtained a good employee performance.

The purpose of this study was to determine the effect of leadership style and discipline on employee performance J.CO Donuts & Coffee.

In this research method used is quantitative research that is associative with sampling by total sampling method. The number of samples in this study amounted to 50 people. The data were obtained from questionnaires and interviews with employees J.CO Donuts & Coffee Sun Plaza Medan. The data collection technique used was a questionnaire using Likert scale with interviews and observations. The data analysis is quantitative using multiple linear regression method. And testing the samples using SPSS version 16.

The results showed that leadership style is partially positive and significant effect on employee performance J.CO Donuts & Coffee (sign. $0.031 > 0.05$ and $2,794 > t$ table $1,677$), work discipline partially positive and significant effect on employee performance J.CO Donuts & Coffee (sign. $0.001 > 0.05$ and $3,538 > t$ table $1,677$). Labor discipline is the most dominant factor affecting employee performance J.CO Donuts & Coffee. Simultaneously style of leadership and discipline influence on employee performance J.CO Donuts & Coffee Sun Plaza Medan .. (sign. $0.000 > 0.05$ and $F_{hitung} 9015 > F_{tabel}$ amounted to 3.20).

Keywords: Leadership Style, Work Discipline and Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji syukur kehadiran Tuhan yang telah melimpahkan segala rahmat dan nikmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di J.CO Donuts & Coffee Cabang Sun Plaza Medan**”. Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Medan Area, Medan.

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu tidaklah berlebihan apabila penulis menghanturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. H. A. Ya'kub Matondang, MA. Selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Bapak Hery Syahrial, SE, MSi selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Bapak M. Idris Dalimunthe, SE, MSi selaku PD III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
5. Ibu Adelina Lubis, SE, MSi, selaku Ketua Program Fakultas Ekonomi dan Bisnis/Manajemen Universitas Medan Area.
6. Bapak Drs. H. Miftahuddin, MBA, selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berkomunikasi dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Bapak H. Syahriandi, SE, M.Si, selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berkomunikasi dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Ibu Adelina Lubis, SE, M.Si selaku Sekretaris yang telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam hal kuliah.
9. Keluarga besar Universitas Medan Area secara umumnya dan seluruh Bapak/Ibu/Dosen serta Staff Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Medan Area secara khususnya yang telah memberikan ilmu dan bantuan baik selama perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi ini, kiranya kebaikan Bapak/Ibu dapat diperhitungkan oleh Tuhan Yang Maha Esa.

10. Kepada Ayahanda Idris Zainal, SH, Ibunda Tersayang Dra. Zakiah Rangkuti, BA, Mpd, Kakanda Tersayang Aisyah, SH, S.oS, MH, Abangda Tersayang Muhammad Ihsan, AP, SE dan Kakanda Tersayang Syarifah, SH.
11. Ucapan terima kasih buat teman-teman seperjuangan yaitu Qurrata A'yun, Abdul Hakim Malik, Anggun Intan, Bazis Ramadahan dan MCB serta teman-teman lainnya yang tidak bisa disebutkan satu per satu yang telah membantu penulis baik selama perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi ini.
12. Semua teman-teman stambuk 2013 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

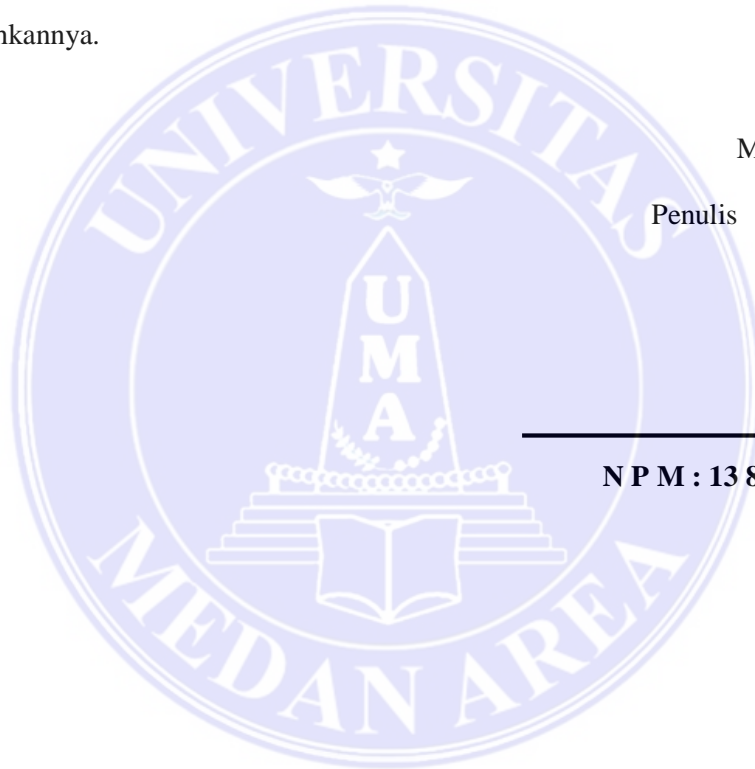
Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkannya.

Medan, Maret 2017

Penulis

Khairina

N P M : 13 832 0114



DAFTAR ISI

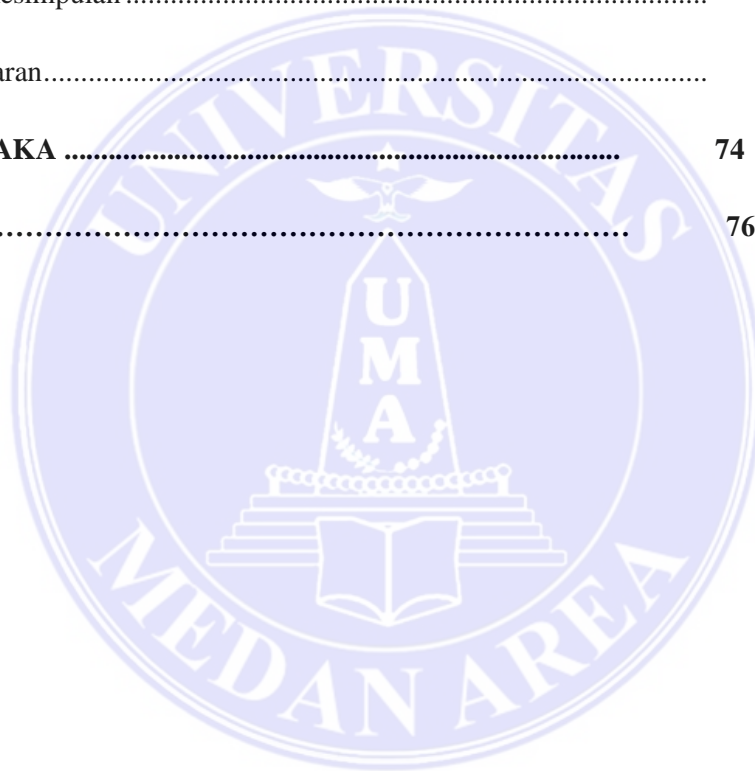
	HALAMAN
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	3
1.3. Tujuan Penelitian.....	4
1.4. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II LANDASAN TEORITIS	6
2.1. Gaya Kepemimpinan	6
2.1.1. Pengertian Kepemimpinan	6
2.1.2. Pengertian Gaya Kepemimpinan	7
2.1.3. Jenis Gaya Kepemimpinan	8
2.1.4. Indikator Kepemimpinan	8
2.2. Disiplin Kerja	9
2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja	9
2.2.2. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	10
2.2.3. Indikator Disiplin Kerja	11

2.3. Kinerja Karyawan	12
2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan	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.....	21
3.3. Variabel Penelitian	21
3.4. Definisi Operasional	22
3.5. Jenis dan Sumber Data	23
3.5.1. Data Primer	24
3.5.2. Data Sekunder	24
3.6. Teknik Pengumpulan Data	25
3.7. Uji Instrumen Penelitian.....	25
3.7.1. Uji Validitas.....	25

3.7.2. Uji Reliabilitas.....	26
3.8. Uji Asumsi Klasik	27
3.8.1. Uji Normalitas	27
3.8.2. Uji Multikolonieritas	27
3.8.3. Uji Heteroskedastisitas	28
3.9. Teknik Analisis Data.....	28
3.9.1. Analisis Regresi Linier Berganda	28
3.9.2. Uji Hipotesis.....	29
3.9.2.1. Uji Parsial (Uji-t).....	29
3.9.2.2. Uji Simultan (Uji-f).....	29
3.9.3. Analisis Korelasi Determinasi	30
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	31
4.1. Gambaran Umum J.CO Donuts & Coffee.....	31
4.1.1. Profil J.CO Donuts & Coffee	31
4.1.2. Struktur Organisasi J.CO Donuts & Coffee Sun Plaza Medan	34
4.1.3. Produk Donat J.CO Donuts & Coffee	36
4.1.4. Harga dan Sistem Paket yang Disediakan	37
4.1.5. Pelayanan J.CO Donuts & Coffee	37
4.1.5.1.Layanan J.CO Donuts & Coffee Pesan Antar	37
4.1.5.2.Layanan Infoline	38
4.1.6. Program J.CO Donuts & Coffee.....	38
4.1.7. Jaminan Halal Untuk Produk.....	38

4.1.8. Logo J.CO Donuts & Coffee	41
4.1.9. Visi J.CO Donuts & Coffee.....	41
4.1.10. Misi Donat J.CO Donuts & Coffee.....	42
4.2. Deskripsi Responden.....	42
4.2.1. Usia Responden	42
4.2.2. Jenis Kelamin Responden	43
4.3. Deskripsi Data Penelitian	44
4.3.1. Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan.....	44
4.3.2. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja.....	44
4.3.3. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	49
4.4. Analisis Data.....	57
4.4.1. Uji Kualitas Data	57
4.4.1.1.Pengujian Validitas	57
4.4.1.2.Pengujian Reliabilitas	58
4.5. Uji Asumsi Klasik.....	59
4.5.1. Uji Normalitas	59
4.5.2. Uji Multikolonieritas.....	61
4.5.3. Uji Heteroskedastisitas	61
4.6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	62
4.7. Uji Hipotesis	64
4.7.1. Uji Parsial (Uji-t).....	64
4.7.2. Uji Simultan (Uji-F).....	65
4.8. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	67
4.9. Pembahasan	67

4.9.1. Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap	
Kinerja Karyawan J.CO Donuts & Coffee	68
4.9.2. Pengaruh Variabel Disiplin Kerja Terhadap	
Kinerja Karyawan J.CO Donuts & Coffee	69
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN	72
5.1. Kesimpulan	72
5.2. Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN	76

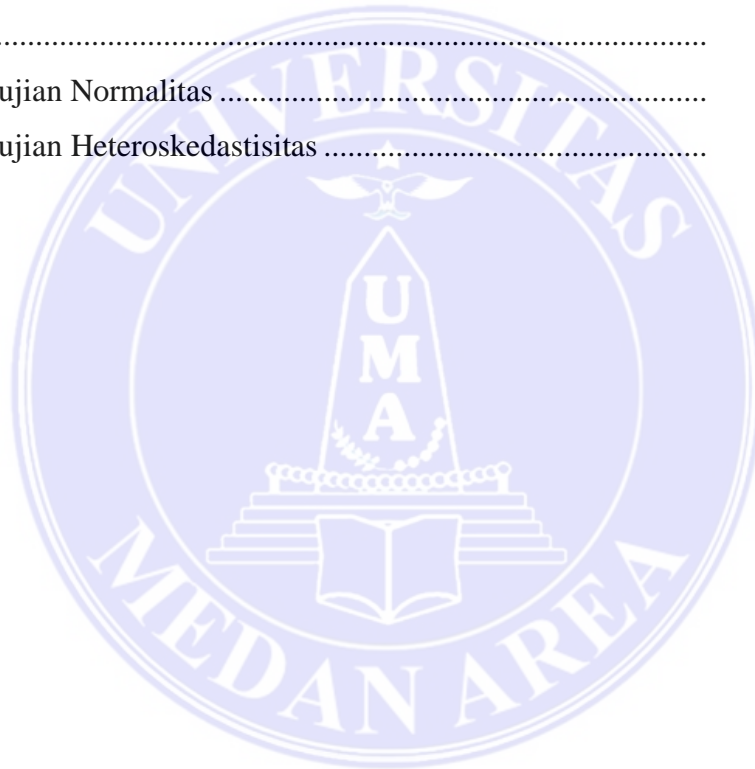


DAFTAR TABEL

	HALAMAN
2.1. Penelitian Terdahulu	16
3.1. Skedul Penelitian	20
3.2. Definisi Operasional	22
3.3. Tabel <i>Instrument Skala Likert</i>	24
4.1. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan ..	44
4.2. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja	49
4.3. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan.....	53
4.4. Hasil Pengujian Validitas	57
4.5. Hasil Pengujian Reliabilitas	59
.....	
4.6. Hasil Uji Multikolonieritas	61
4.7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	63
4.8. Hasil Uji Secara Parsial	65
4.9. Hasil Uji Secara Simultan.....	66
4.10. Tabel Koefisien Determinasi (R^2).....	67

DAFTAR GAMBAR

	HALAMAN
2.1. Kerangka Konseptual.....	17
4.1. Struktur Organisasi J.CO Donuts & Coffee Sun Plaza Medan.....	34
4.2. Sertifikat Halal J.CO Donuts & Coffee	40
4.3. Logo J.CO Donuts & Coffee	41
4.4. Grafik Usia Responden	42
4.5. Grafik Jenis Kelamin Responden	43
4.6. Histogram.....	60
4.7. Hasil Pengujian Normalitas	60
4.8. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	62



BAB I

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, mendisiplin 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 J.CO Donuts & Coffee Cabang Sun Plaza Medan. Sesuai dengan namanya, J.CO Donuts & Coffee 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 J.CO Donuts & Coffee adalah produk makanannya, yaitu donat. Selain donat, tersedia juga cappucinno dan mocca, caramel, tea dan lain-lain.

Pegawai yang bekerja didalamnya mampu membuat nama J.CO Donuts & Coffee 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 J.CO Donuts & Coffee Cabang Sun Plaza Medan”**.

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 J.CO Donuts & Coffee Cabang Sun Plaza Medan ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan J.CO Donuts & Coffee Cabang Sun Plaza Medan ?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan J.CO Donuts & Coffee Cabang Sun Plaza Medan?

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 J.CO Donuts & Coffee Cabang Sun Plaza Medan
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan J.CO Donuts & Coffee Cabang Sun Plaza Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan J.CO Donuts & Coffee Cabang Sun Plaza Medan.

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 J.CO Donuts & Coffee 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 J.CO Donuts & Coffee.

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 J.CO Donuts & Coffee Cabang Sun Plaza Medan.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

2.1. Gaya Kepemimpinan

2.1.1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan di sebuah organisasi baik pemerintahan atau swasta sangat berperan penting untuk keberhasilan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. 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. Menurut Sunyoto (2015:84), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang harus mereka lakukan dan bagaimana melakukan tugas tersebut secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kelompok mencapai tujuan bersama (*shared goal*). Menurut Kartono (2011:10), Kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka menjadi conform dengan keinginan pemimpin.

Berdasarkan defenisi yang sudah dijelaskan diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan aktivitas seseorang untuk mempengaruhi individu, kelompok, dan organisasi sebagai satu kesatuan sehingga

kepemimpinan diberi makna sebagai kemampuan mempengaruhi semua anggota kelompok dan organisasi agar bersedia melakukan kegiatan atau bekerja untuk mencapai tujuan kelompok dan organisasi.

2.1.2. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Lestariyo (2014:100), gaya kepemimpinan adalah suatu model yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahan, yaitu:

1. Kepemimpinan otokratis, pemimpin biasanya mengambil keputusan tanpa konsultasi dengan tim kerja yang melaksanakannya. Kepemimpinan ini tidak akan efisien dalam jangka panjang.
2. Kepemimpinan demokratis, pemimpin hampir selalu melibatkan tim kerja yang melaksanakan langkah proses pembuatan keputusan. Kelemahan pendekatan ini adalah bahwa tidak selalu keputusan yang disukai banyak pihak merupakan keputusan yang benar dan terbaik. Gaya ini juga mengarah pada sikap kompromis, sehingga pada akhirnya dapat memberikan hasil yang tidak diharapkan.
3. Kepemimpinan partisipatif, pemimpin hanya sedikit memegang kendali dalam pengambilan keputusan. Pemimpin hanya mengarahkan tim untuk mencapai Konsensus. Kelemahan gaya ini adalah terlalu banyak buang waktu dan tidak dapat berjalan lancar bila semua orang yang terlibat memiliki komitmen yang tinggi terhadap kepentingan organisasi.
4. Kepemimpinan berorientasi pada tujuan, pemimpin meminta anggota tim untuk memusatkan perhatian hanya pada tujuan. Hanya strategis yang dapat menghasilkan kontribusi nyata dan dapat diukur dalam mencapai tujuan organisasi yang dibahas. Kelemahan pada pendekatan ini adalah terlalu memiliki fokus yang sempit.
5. Kepemimpinan situasional, pendekatan yang digunakan adalah bahwa tidak ada satupun gaya kepemimpinan yang tepat bagi setiap manajer pada semua kondisi, sehingga pendekatannya adalah penerapan gaya tertentu berdasarkan pertimbangan situasi dan kondisi dinamika kelompok.

2.1.3. Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Sutrisno (2010:222), terdapat banyak gaya kepemimpinan yaitu:

1. Gaya persuasif, yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan, pikiran, atau dengan kata lain dengan melakukan ajakan atau bujukan.

2. Gaya refresif, yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan, ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan.
3. Gaya partisipasif, yaitu gaya kepemimpinan dimana memberikan kesempatan kepada bawahan untuk itu secara aktif baik mental, spiritual, fisik maupun materil dalam kiprahnya di organisasi.
4. Gaya inovatif, yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaharuan di dalam segala bidang, baik politik, ekonomi, politik, sosial, budaya atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.
5. Gaya investigatif, yaitu gaya pemimpin yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigaan terhadap bawahannya sehingga menimbulkan yang menyebabkan kreativitas, inovasi, serta inisiatif dari bawahan kurang berkembang, karena bawahan takut melakukan kesalahan-kesalahan.
6. Gaya inspektif, yaitu pemimpin yang suka melakukan acara-acara yang sifatnya protokoler, kepemimpinan dengan gaya inspektif menuntut penghormatan bawahan, atau pemimpin yang senang apabila dihormati
7. Gaya motivatif, yaitu pemimpin yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide-ide, program-program, kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik.
8. Gaya naratif, yaitu pemimpin yang bergaya naratif merupakan pemimpin yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan yang dia kerjakan, atau dikatakan pemimpin yang banyak bicara sedikit bekerja.
9. Gaya edukatif, yaitu pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan kepada bawahan, agar bawahan memiliki wawasan dan pengalaman yang lebih baik dari hari ke hari. Dengan demikian seorang pemimpin bergaya edukatif takkan pernah menghalangi bawahan yang ingin mengembangkan pendidikan dan keterampilan.
10. Gaya retrogresif, yaitu pemimpin yang tidak suka melihat maju, apalagi melebihi dirinya. Pemimpin dengan gaya retrogresif selalu menghalangi bawahan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan

2.1.4. Indikator Kepemimpinan

Menurut Arifin (2012:128), berikut ini dimensi yang terdapat pada kepemimpinan, antara lain :

1. Instruksi

Dalam hal ini, seorang pemimpin harus mampu memberikan perintah yang jelas dan tegas kepada pegawai atas apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan utama perusahaan. Untuk itu, setiap pegawai yang diberikan tugas diwajibkan untuk melakukan tugas tersebut dan memberikan hasil seperti yang diharapkan.

2. Konsultasi,

Pada kondisi ini, seorang pemimpin haruslah mampu menyelesaikan masalah yang timbul secara bersama-sama, hal ini dimaksudkan agar dapat ditemukan solusi yang tepat bagi kedua pihak. Selain itu, seorang pemimpin yang bijaksana bersedia menerima saran atau kritik dari pegawai bila sesuai dengan situasi dan kondisi.

3. Partisipasi

Keberadaan seorang pemimpin perlu ikut ambil bagian dalam kelompok kerja yang terbentuk di perusahaan sehingga waktu yang dibutuhkan untuk penyelesaian tugas akan lebih cepat dan memberikan hasil yang optimal. Selain itu, Seorang pemimpin juga diharapkan mampu memberikan wewenang dan tugas yang jelas pada semua pegawai agar tidak terjadi kesalahan atau penyimpangan yang dapat berpengaruh buruk pada hasil yang diberikan.

4. Delegasi

Kemampuan seorang pemimpin juga dapat diketahui dari keterampilannya dalam mendelegasikan tugas yang diberikan pada pegawai sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

2.2. Disiplin Kerja

2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

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. Sedangkan menurut Sutrisno (2010:87), disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. 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.

Berdasarkan pengertian disiplin di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan suatu pola sikap tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak yang mempunyai tujuan ataupun usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari. Dengan penerapan disiplin kerja yang jelas, sistematis dan teratur maka semua pegawai.

2.2.2. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2010:89), faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi. Besar kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan pada pegawai berpengaruh terhadap disiplin pegawai. Dengan pemberian kompensasi yang adil dan jelas, maka dapat meningkatkan disiplin kerja yang memadai dan juga produktivitas kerja pegawai menjadi meningkat.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan. Keteladanan pimpinan penting dibutuhkan dalam untuk perusahaan. Hal ini disebabkan oleh karena lingkungan perusahaan, semua pegawai akan memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan pegawai.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan sebagai pegangan. Pembinaan disiplin tidak dapat terlaksana dengan baik, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan sebagai pegangan bersama.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Bila ada pegawai yang telah melanggar disiplin, maka diperlukan keberanian pimpinan mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan. Kegiatan perusahaan sebagian besar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai perlu dilakukan adanya pengawasan secara ketat. Hal ini dimaksudkan agar mengarahkan pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai. Pegawai bekerja diperusahaan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakteristik antara yang satu dengan lainnya. Pegawai yang mengalami masalah dalam pelaksanaan tugasnya, umumnya akan membutuhkan perhatian yang tepat sasaran agar disiplin kerja tetap dipertahankan dengan baik
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan positif terdiri dari :
 - a. Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan.
 - b. Memberikan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga para pegawai akan merasa bangga dengan pujian tersebut.
 - c. Sering mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan pegawai.
 - d. Memberitahukan bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja, dengan cara menginformasikan kemana dan untuk urusan apa walaupun kepada bawahan yang berbeda.

2.2.3. Indikator Disiplin Kerja

Handoko (2008:125), adapun dimensi dari kedisiplinan pegawai di perusahaan, antara lain:

1. Taat pada aturan waktu
Dengan adanya disiplin yang ditetapkan oleh perusahaan diharapkan pada semua pegawai dapat mematuhi jam kerja masuk, jam pulang dan jam istirahat. Dengan dipatuhi jam kerja tersebut maka kemungkinan kecil terjadi pelanggaran selama jam kerja berlangsung dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Taat pada peraturan.
Manajemen sumber daya manusia menerapkan disiplin kerja di perusahaan lebih ditujukan pada kepatuhan pegawai pada peraturan yang berkaitan dengan cara berpakaian, sikap sopan santun dalam bekerja, serta selalu mematuhi peraturan yang telah ditetapkan selain yang telah dilakukan oleh pegawai.
3. Taat pada aturan perilaku kerja.
Disiplin yang berlaku di perusahaan pada dasarnya ditujukan agar pegawai diberikan tugas mampu dilakukan dan sesuai dengan pekerjaan serta kemampuan pegawai tersebut. Dengan demikian, pegawai dapat menyelesaikan tugas tersebut dengan baik dan hasil yang optimal. Selain itu, pegawai yang melakukan tugasnya diharapkan dapat menunjukkan tanggung jawabnya dengan optimal bagi kepentingan perusahaan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan yang diterapkan mempunyai peranan sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan utamanya. Dengan tingkat kepatuhan pegawai yang cukup tinggi, maka pegawai akan mengikuti dan mematuhi aturan yang berlaku dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini menjadi prioritas penting bagi manajemen sumber daya manusia untuk memantau mengenai kedisiplinan tiap pegawai.

2.3. Kinerja Karyawan

2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan-tujuan dan standar-standar kinerja serta kinerja serta memotivasi karyawan di waktu berikutnya. Penilaian kinerja karyawan memberikan dasar bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer, dan kondisi-kondisi kepegawaian lainnya.

Menurut Gomes (2003 : 160), Kinerja karyawan merupakan fungsi perkalian dari usaha karyawan (*effort*), yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan karyawan

(*ability*), yang diperoleh melalui latihan-latihan. Kinerja yang meningkat, berarti performansi yang baik, akan menjadi *feedback* bagi usaha, atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya.

Menurut Suhendi dan Anggara (2010:182), kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi

Sedangkan menurut Robbins (2007:9) bahwa 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.

2.3.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja kerja pegawai, baik faktor internal maupun eksternal sehingga hal ini perlu diketahui oleh manajemen puncak selaku pengambil keputusan. Menurut Suhendi dan Anggara (2010:189), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja adalah :

1. Kemampuan
2. Disiplin kerja
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan
5. Hubungan pegawai dengan organisasi

2.3.3. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Sofyandi (2008: 128), Tujuan dan pokok sistem penilaian kinerja karyawan adalah menghasilkan informasi yang akurat tentang perilaku dan kinerja anggota organisasi. Semakin akurat informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja, semakin besar potensi nilainya bagi organisasi.

Kendati pun semua organisasi sama memiliki tujuan utama, terdapat variasi yang sangat besar dalam penggunaan khusus yang dibuat organisasi atas informasi yang dihasilkan dari sistem penilaian mereka. Tujuan khusus tersebut dapat digolongkan ke dalam dua bagian besar, yaitu :

a. Evaluasi (*evaluation*)

b. Pengembangan (*development*)

Manfaat dari Penilaian kinerja karyawan :

Hasil penilaian kinerja bermanfaat sebagai dasar bagi evaluasi regular terhadap kinerja anggota organisasi. Apakah seorang karyawan dinilai kompeten atau tidak kompeten, efektif atau tidak efektif, dapat dipromosikan atau tidak, dan seterusnya adalah didasarkan pada informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja. Selain itu, organisasi sering mencoba mempengaruhi motivasi dan kinerja mendatang dengan mengaitkan berbagai pemberian imbalan, seperti : kenaikan gaji dan promosi.

2.3.4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Yusuf (2015:178), berikut ini ada beberapa dimensi dari kinerja pegawai, antara lain:

1. Kualitas kerja

Dalam hal ini, pegawai yang diberikan tugas oleh atasan diharapkan dapat memberikan kualitas kerja yang optimal bagi kemajuan perusahaan. Selain itu, pemimpin dapat membandingkan antara hasil kerja yang diberikan oleh pegawai dengan standarisasi yang telah ditetapkan, sehingga dapat diketahui apakah kinerja pegawai mengalami penurunan atau kenaikan.

2. Kecepatan

Pegawai dalam melakukan tugasnya, diharapkan mampu menggunakan waktu yang ada seefektif mungkin agar dapat memaksimalkan hasil diharapkan oleh pimpinan. Dengan hasil kerja yang efektif maka pegawai dapat mencapai target kerja yang ditetapkan dan bahkan dapat melampaui target yang diberikan.

3. Prakarsa

Kemampuan pegawai dalam melakukan tugas pada dasarnya berbeda-beda antara yang satu dengan lainnya. Untuk itu, pegawai diharapkan dapat

menunjukkan kreativitasnya selama bekerja sehingga hasilnya akan lebih bagus. Selain itu, kemampuan pegawai dalam memanfaatkan waktu yang ada haruslah sebaik mungkin sehingga tidak terbuang sia-sia untuk hal-hal yang tidak produktif bagi kepentingan perusahaan.

4. Kemampuan

Pegawai menjadi aset penting bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Untuk itu, pimpinan perlu menetapkan standarisasi kerja yang jelas dan sistematis sehingga pegawai dapat mengetahui apakah hasil kerja diberikan sudah sesuai atau belum. Selain itu, pegawai dalam melakukan tugasnya diharapkan mampu memberikan hasil kerja yang rapi dan praktis bagi kepentingan dan kemajuan perusahaan baik di masa mendatang

2.4. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

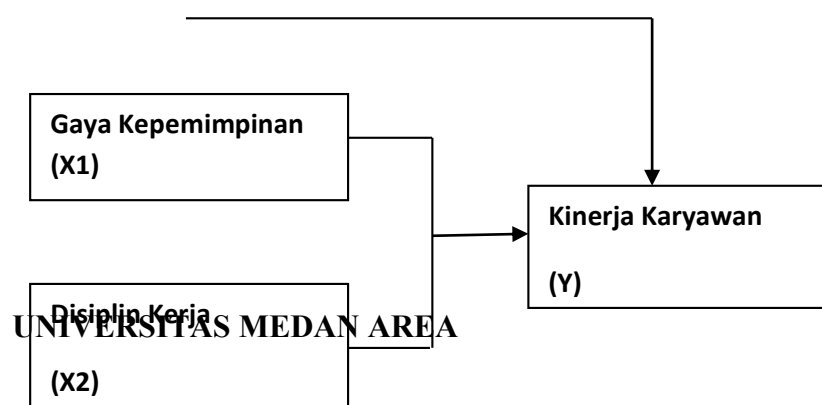
Nama Peneliti / Tahun	Judul	Variabel penelitian	Alat Analisis	Hasil penelitian
Agusti Handayani (2010)	Analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Propinsi Lampung	1. Gaya kepemimpinan 2. Disiplin kerja 3. Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin 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	Analisis korelasi untuk melihat seberapa besar pengaruh antara gaya kepemimpinan dan pengendalian internal terhadap 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.
Indah Putri (2014)	Pengaruh gaya kepemimpinan		Analisis korelasi untuk melihat	Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Adapun hasil

	dan loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai pada PT. Kurnia Alam Perita Kudus	1. Gaya kepemimpinan 2. Loyalitas pegawai 3. Kinerja pegawai	seberapa besar pengaruh antara gaya kepemimpinan dan loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai	hipotesis menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, gaya kepemimpinan dan loyalitas pegawai terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Kurnia Alam Perista
--	--	--	---	---

2.5. Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2008:48), kerangka konseptual dan kerangka berpikir merupakan gambaran tentang hubungan antara variabel yang akan diteliti, yang akan disusun dari berbagai teori yang telah di deskripsikan.

Berdasarkan uraian di atas maka dibuat kerangka konseptual sebagai berikut:





Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.6. Hipotesis

Berdasarkan uraian teoritis dan kerangka berpikir diatas, maka hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di J.CO Donuts & Coffee Cabang Sun Plaza Medan
2. Disiplin kerja pegawai secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di J.CO Donuts & Coffee Cabang Sun Plaza Medan
3. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja pegawai secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di J.CO Donuts & Coffee Cabang Sun Plaza Medan

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. Menurut Sugiyono (2003:11), penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih.

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 antara 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 J.CO Donuts & Coffee Cabang Sun Plaza Medan, Jl. KH. Zainul Arifin No.7 lantai LG Blok A.21 Sun Plaza Medan.

3.1.3. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan November 2016 sampai April 2017.

Jadwal dan waktu penelitian tertera dalam skedul penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.1.
Skedul Penelitian

No	Kegiatan	November 2016				Desember 2016				Januari 2017				Februari 2017				Maret 2017				April 2017			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Awal																								
2	Pengumpulan Data																								
3	Pengolahan Data																								
4	Seminar Proposal																								
5	Penulisan Skripsi																								
6	Bimbingan Skripsi																								
7	Seminar Hasil																								

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

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 kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di J.CO Donuts & Coffee Cabang Sun Plaza Medan sebanyak 50 orang.

3.2.2. Sampel

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 J.CO Donuts & Coffee Cabang Sun Plaza Medan sebanyak 50 orang

3.3.Variabel Penelitian

Menurut Arikunto (2006:118), variabel adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

1. Variabel Bebas.

Mengikuti Sugiyono (2004:33), variabel bebas (*independent variabel*) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (*dependent variabel*). Adapun variabel bebas (*independent variabel*) dalam penelitian ini adalah:

- a) Gaya Kepemimpinan (X_1)
- b) Disiplin Kerja (X_2)

2. Variabel Terikat.

Mengikuti Sugiyono (2004:33), variabel terikat (*dependent variabel*) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (*independent variabel*). Dalam penelitian ini kinerja karyawan (Y) merupakan variabel terikat (*independent variabel*).

3.4. Definisi Operasional

Menurut Rusiadi, Subiantoro dan Hidayat (2014:89), definisi operasional variabel adalah proses penentuan ukuran suatu variabel, maka tidak semua variabel penelitian harus disusun definisi operasionalnya, sehingga mendefinisikan secara operasional agar menjadi petunjuk dalam penelitian ini yaitu :

Tabel 3.2.
Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran	Skala
Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan adalah tentang mempengaruhi, medisiplin kerja, dan memungkinkan orang lain memberikan kontribusi kearah efektivitas dan keberhasilan organisasi dimana mereka menjadi anggotanya.	1. Instruksi	<ul style="list-style-type: none"> Memberi perintah dengan tegas Wajib dilakukan tugas yang diberikan 	L I K E R T
		2. Konsultasi.	<ul style="list-style-type: none"> Menyelesaikan masalah bersama Menerima saran atau kritik 	
		3. Partisipasi	<ul style="list-style-type: none"> Ikut ambil bagian dalam kelompok kerja Memberikan wewenang dan tugas yang jelas 	
		4. Delegasi	<ul style="list-style-type: none"> Memiliki keterampilan dan kemampuan kerja Mencapai tujuan 	
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja adalah suatu sikap tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak.	1. Taat pada aturan waktu	<ul style="list-style-type: none"> Jam masuk kerja Jam istirahat 	L I K E R T
		2. Taat pada peraturan	<ul style="list-style-type: none"> Sopan santun Mematuhi aturan yang ditetapkan 	
		3. Taat aturan perilaku kerja	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kesesuaian hasil dan standar pekerjaan Tingkat kualitas pekerjaan 	
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja karyawan merupakan fungsi perkalian dari usaha karyawan	1. Kualitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kualitas pekerjaan 	L

	(effort), yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan karyawan (ability), yang diperoleh melalui latihan-latihan.		<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesesuaian hasil dan standar pekerjaan 	I K E R T
		2. Kecepatan	<ul style="list-style-type: none"> • Efektivitas waktu • Pencapaian target 	
		3. Prakarsa	<ul style="list-style-type: none"> • Kreatifitas • Memanfaatkan Waktu 	
		4. Kemampuan	<ul style="list-style-type: none"> • Sesuai standart • Memberikan hasil yang rapi 	

3.5. Jenis dan Sumber Data

Menurut Rusiadi, Subiantoro dan Hidayat (2014:21), berdasarkan sumbernya, data penelitian dapat dikelompokkan dalam dua jenis yaitu data primer dan data sekunder:

3.5.1. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya dengan menggunakan kuesioner.

3.5.2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada meliputi perpustakaan, majalah, jurnal, *website* dan lain sebagainya.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan skala likert sebagai alat ukur instrument penelitian yang telah ditentukan variabel sebelumnya sebab skala likert

memudahkan peneliti untuk mengukur tingkat sesuai dan ketidak sesuaian seseorang terhadap suatu objek.

Menurut Sugiyono (2009:132), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang atau fenomena sosial. Jawaban setiap item instrument yang digunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Tabel instrument skala likert sebagai berikut:

Tabel 3.3.

Tabel Instrument Skala Likert

No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Dalam hal ini penulis melakukan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan yaitu karyawan yang bekerja di J.CO Donuts & Coffee Cabang Sun Plaza Medan untuk mendukung data yang dikumpulkan.

2. Kuesioner

Dalam hal ini penulis menyebarkan daftar pertanyaan dan penyebaran kuesioner kepada responden yaitu karyawan yang bekerja di J.CO Donuts & Coffee Cabang Sun Plaza Medan Dokumentasi

Dalam hal ini penulis membaca dan mengamati, mengolah laporan-laporan serta catatan yang menunjang penelitian ini.

3.7. Uji Instrumen Penelitian

3.7.1. 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 diantara bagian instrumen secara keseluruhan. Menurut Arikunto (2006:170), dalam mengukur validitas dapat menggunakan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \times \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

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 $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid.

Hasil $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

3.7.2. 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* adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} : Reliabilitas instrumen

k : Banyak instrumen

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varian butir

σ_t^2 : Varians total

Menurut Ghozali (2009:46), suatu tindakan variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60.

3.8. Uji Asumsi Klasik

3.8.1. 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 *ploting* data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal.

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi *standart* normalitas. Jika data menyebar jauh

dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

3.8.2. Uji Multikolonieritas

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

3.8.3. Uji Heteroskedastiditas

Pengujian heteroskedastiditas 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 penaksir dalam model regresi tidak efisien. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas.

3.9. Teknik Analisis Data

3.9.1. Analisis Regresi Linear Berganda

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

$$Y = \beta_0 + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

β_0 : Konstanta

β_1 : Koefisien regresi faktor kebudayaan terhadap keputusan pembelian

β_2 : Koefisien regresi faktor sosial terhadap keputusan pembelian

x_1 : Gaya Kepemimpinan

x_2 : Disiplin Kerja

e : Error

3.9.2. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui hipotesis yang diajukan bermakna atau tidak maka digunakan perhitungan uji hipotesis, sebagai berikut:

3.9.2.1. Uji Parsial (Uji-t)

Uji parsial (uji t) berguna untuk menguji pengaruh variabel *independent* gaya kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2), apakah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel *dependent* kinerja karyawan (Y) secara parsial. Kaedah pengambilan keputusan dalam uji t dengan 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 ada pengaruh antara variabel yang diuji.
- b. Jika nilai signifikan $> 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji.

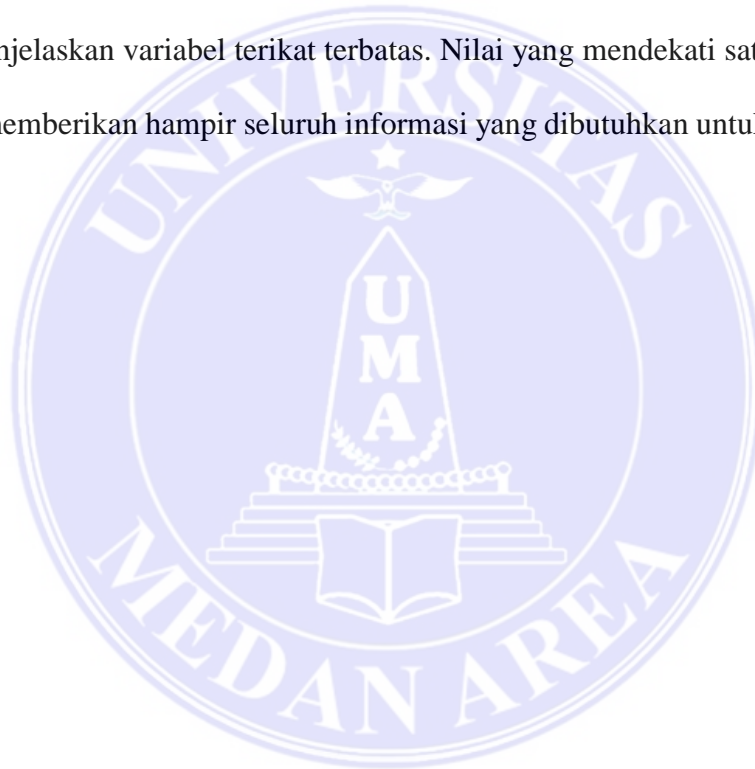
3.9.2.2. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) berguna untuk melihat apakah variabel berguna untuk menguji pengaruh variabel *independent* gaya kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2), apakah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel *dependent* 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.

3.9.3. 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.



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 & Tjahjuk 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: BPFE 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 Binis dan Kepemimpinan*. Cetakan I. Bandung: Nuansa Cendekia. Anggota IKAPI.
- Rusiadi, Nur Subiantoro 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 Gaya Kepemimpinan 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 Januari 2017 pukul 15.00 wib
- http://www.langkahpembelajaran.com/2015/03/pengertian-disiplin-kerja-dan-macam_3.html diakses pada tanggal 21 Januari 2017 pukul 15.00 wib
- www.jcodonuts.com diakses pada tanggal 3 April 2017 pukul 19.00 wib

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN J.CO DONUTS & COFFEE CABANG SUN PLAZA

MEDAN

Yth. Saudara/i

No :

di Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi untuk menyelesaikan program studi Sarjana (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area, saya mengharapkan kesediaan dan partisipasi saudara/i untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan keadaan sebenarnya produk J.CO Donuts & Coffee dan sejujurnya tanpa paksaan dari pihak manapun. Kerahasiaan identitas saudara/i akan dijaga sesuai dengan kode etik penelitian.

Atas perhatian dan kerjasama saudara/i dalam pengisian kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Penulis

Khairina

A. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Kuesioner ini terdiri dari pertanyaan dengan alternatif jawaban.
2. Cara mengisi jawaban dengan memberikan tanda centang (√) pada kolom:
 *Sangat Setuju (SS) *Setuju (S) *Kurang Setuju (KS)
 *Tidak Setuju (TS) *Sangat Tidak Setuju (STS)

Contoh:

SS	S	KS	TS	STS
(√)				

3. Apabila anda merasa jawaban yang dipilih kurang tepat, maka dapat diperbaiki dengan member tanda sama dengan (=) pada jawaban yang dirasa kurang tepat tersebut, kemudian beri tanda centang (√) pada jawaban yang tepat.

Contoh:

SS	S	KS	TS	STS
(√=)				

B. Identitas Pribadi Responden

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin : Laki-laki
 Perempuan

C. PERTANYAAN

I. Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pimpinan Saya selalu memberi perintah dengan tegas kepada karyawannya					
2	Pimpinan Saya selalu memberi perintah dalam kegiatan tertentu ataupun keadaan tertentu					
3	Karyawan diwajibkan melakukan tugas yg diberikan pimpinan					
4	Karyawan wajib menyelesaikan tugas sampai selesai					
5	Pimpinan Saya selalu menerima saran dan kritikan dari anggotanya					
6	Pimpinan Saya selalu ikut dalam kelompok kerja					

7	Pimpinan Saya selalu ikut berdiskusi dengan bawahan					
8	Pemimpin Saya selalu memberikan tugas sesuai dengan kemampuan karyawan					
9	Pimpinan Saya dapat mengambil keputusan secara cepat dan tepat					
10	Pimpinan Saya memiliki kemampuan dalam mencapai tujuan					

II. Disiplin Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
11	Saya selalu tepat waktu dalam masuk kerja					
12	Saya dapat membedakan antara jam kerja dengan jam istirahat					
13	Saya selalu berpakaian dengan sopan dalam bekerja					
14	Saya selalu ramah dalam melayani atasan maupun masyarakat					
15	Pekerjaan Saya sesuai dengan kemampuan yang Saya miliki					
16	Saya merasa tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan					

III. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
17	Hasil pekerjaan Saya sesuai dengan standar yang ditetapkan Instansi tempat saya bekerja					
18	Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat					
19	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai taget yang ditetapkan					
20	Saya menyukai pekerjaan yang sedang saya lakukan sekarang ini					
21	Saya akan selalu memberikan yang terbaik demi mempertahankan pekerjaan saya					
22	Saya sanggup menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan					
23	Atasan Saya tidak pernah mengeluh dengan hasil pekerjaan Saya					

TABULASI JAWABAN RESPONDEN

NO	X1									
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10
1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3
2	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3
3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
4	3	2	2	4	2	3	3	3	3	3
5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
6	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4
7	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4
12	4	3	3	4	2	4	2	3	3	4
13	4	4	4	5	5	3	5	4	4	4
14	5	3	5	5	5	4	5	3	5	4
15	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4
16	5	4	3	2	5	4	1	5	4	1
17	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3
18	4	4	5	5	3	5	5	4	4	4
19	5	4	3	2	4	5	3	4	5	3
20	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5
21	5	4	1	3	5	3	5	1	3	4
22	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4
23	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4
24	5	4	3	2	1	4	4	5	5	3
25	5	4	3	2	1	4	4	5	5	3
26	4	4	5	5	5	4	3	4	3	4
27	4	4	5	5	4	3	5	4	4	4
28	4	4	5	5	3	1	3	4	1	3
29	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4
30	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4
31	3	2	1	5	4	5	3	1	4	2
32	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4
33	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4
34	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4
35	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4
36	4	4	5	5	4	4	2	4	3	4
37	4	5	5	4	4	4	4	4	2	4
38	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
39	4	5	4	4	3	3	4	2	3	4

40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
41	2	3	5	3	5	4	5	4	1	4
42	4	4	4	4	4	2	2	3	2	2
43	4	4	4	4	3	2	2	4	4	3
44	5	3	2	4	4	5	5	4	4	3
45	4	4	3	3	5	1	2	2	5	2
46	4	5	2	3	1	1	4	2	1	5
47	4	4	3	4	5	1	3	4	1	4
48	4	5	4	5	3	2	1	2	5	3
49	4	4	4	5	3	2	4	3	4	5
50	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4



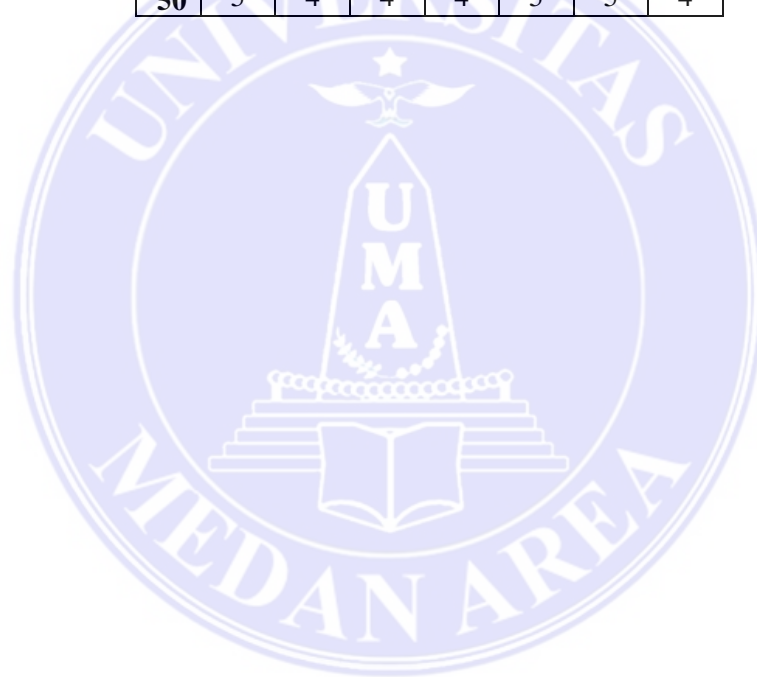
No	X2					
	p11	p12	p13	p14	p15	p16
1	3	4	4	4	5	4
2	4	4	4	4	3	3
3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3
5	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4
13	5	4	4	4	5	5
14	3	4	5	4	5	1
15	5	5	5	5	4	5
16	4	5	4	5	4	5
17	5	5	5	5	4	4
18	5	4	5	4	5	4
19	5	4	5	4	2	4
20	4	4	5	4	4	4
21	4	5	5	4	3	4
22	4	4	5	4	4	4
23	4	5	5	5	4	5
24	3	2	2	5	5	4
25	3	2	2	5	5	4
26	5	5	5	5	5	5
27	5	4	4	4	4	4
28	4	5	4	5	4	5
29	5	4	5	5	4	5
30	5	5	5	5	4	4
31	4	5	4	5	3	2
32	5	4	4	4	4	4
33	4	4	5	4	5	4
34	5	4	5	4	4	4
35	4	2	4	4	3	4
36	4	3	2	4	4	4
37	4	4	5	5	4	4
38	4	4	5	5	4	5
39	3	5	5	5	4	4

40	5	5	5	5	5	5
41	4	5	4	5	5	4
42	5	4	4	4	4	4
43	5	5	5	4	4	4
44	4	5	4	4	3	4
45	4	4	3	3	1	5
46	4	4	5	3	1	2
47	5	5	1	3	1	4
48	5	4	3	5	1	2
49	4	5	3	2	2	1
50	4	4	4	4	4	4



No	Y						
	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23
1	4	4	5	4	4	3	3
2	4	4	4	4	4	4	3
3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	3
6	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4
13	5	3	3	2	3	5	3
14	4	4	3	4	5	3	4
15	5	5	4	3	4	4	4
16	5	4	5	4	4	5	3
17	5	5	5	5	4	4	5
18	5	5	5	4	5	5	5
19	4	3	4	5	5	3	4
20	4	4	4	5	4	4	4
21	5	3	5	4	5	3	2
22	4	4	4	4	4	4	3
23	5	4	5	5	5	4	5
24	1	1	3	3	2	2	4
25	1	1	3	3	2	2	4
26	5	5	5	5	5	5	5
27	5	3	5	4	4	5	4
28	3	3	1	4	4	2	3
29	5	4	5	4	4	4	4
30	5	4	4	4	5	4	5
31	4	5	3	4	5	4	5
32	4	5	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	5	4	4	4	4
35	2	3	4	3	3	4	2
36	3	3	2	2	3	4	4
37	5	4	5	5	5	4	5

38	5	4	4	5	5	5	4
39	3	5	4	4	5	5	4
40	5	5	5	5	5	5	5
41	4	5	4	5	4	5	4
42	4	4	4	4	3	5	3
43	4	4	4	5	4	4	4
44	4	5	1	5	4	2	3
45	5	4	4	2	3	1	4
46	5	1	5	4	3	2	5
47	4	5	5	2	5	3	1
48	4	5	4	5	4	4	5
49	5	4	5	4	5	4	5
50	5	4	4	4	5	5	4



Lampiran
HASIL UJI SPSS

p1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TidakSetuju	2	4.0	4.0	4.0
	KurangSetuju	4	8.0	8.0	12.0
	Setuju	33	66.0	66.0	78.0
	SangatSetuju	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

p2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TidakSetuju	2	4.0	4.0	4.0
	KurangSetuju	5	10.0	10.0	14.0
	Setuju	37	74.0	74.0	88.0
	SangatSetuju	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

p3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SangatTidakSetuju	2	4.0	4.0	4.0
	TidakSetuju	3	6.0	6.0	10.0
	KurangSetuju	9	18.0	18.0	28.0
	Setuju	19	38.0	38.0	66.0
	SangatSetuju	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

p4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TidakSetuju	4	8.0	8.0	8.0
KurangSetuju	4	8.0	8.0	16.0
Setuju	23	46.0	46.0	62.0
SangatSetuju	19	38.0	38.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

p5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SangatTidakSetuju	3	6.0	6.0	6.0
TidakSetuju	3	6.0	6.0	12.0
KurangSetuju	14	28.0	28.0	40.0
Setuju	21	42.0	42.0	82.0
SangatSetuju	9	18.0	18.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

p6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SangatTidakSetuju	4	8.0	8.0	8.0
TidakSetuju	5	10.0	10.0	18.0
KurangSetuju	10	20.0	20.0	38.0
Setuju	21	42.0	42.0	80.0
SangatSetuju	10	20.0	20.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

p7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SangatTidakSetuju	2	4.0	4.0	4.0
TidakSetuju	6	12.0	12.0	16.0
KurangSetuju	13	26.0	26.0	42.0
Setuju	20	40.0	40.0	82.0
SangatSetuju	9	18.0	18.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

p8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SangatTidakSetuju	2	4.0	4.0	4.0
TidakSetuju	5	10.0	10.0	14.0
KurangSetuju	8	16.0	16.0	30.0
Setuju	28	56.0	56.0	86.0
SangatSetuju	7	14.0	14.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

p9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SangatTidakSetuju	4	8.0	8.0	8.0
TidakSetuju	2	4.0	4.0	12.0
KurangSetuju	13	26.0	26.0	38.0
Setuju	24	48.0	48.0	86.0
SangatSetuju	7	14.0	14.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

p10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SangatTidakSetuju	1	2.0	2.0	2.0
TidakSetuju	3	6.0	6.0	8.0
KurangSetuju	12	24.0	24.0	32.0
Setuju	30	60.0	60.0	92.0
SangatSetuju	4	8.0	8.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

p11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KurangSetuju	5	10.0	10.0	10.0
Setuju	29	58.0	58.0	68.0
SangatSetuju	16	32.0	32.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

p12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TidakSetuju	3	6.0	6.0	6.0
KurangSetuju	1	2.0	2.0	8.0
Setuju	30	60.0	60.0	68.0
SangatSetuju	16	32.0	32.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

p13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SangatTidakSetuju	1	2.0	2.0	2.0
	TidakSetuju	3	6.0	6.0	8.0
	KurangSetuju	3	6.0	6.0	14.0
	Setuju	23	46.0	46.0	60.0
	SangatSetuju	20	40.0	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

p14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TidakSetuju	1	2.0	2.0	2.0
	KurangSetuju	3	6.0	6.0	8.0
	Setuju	29	58.0	58.0	66.0
	SangatSetuju	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

p15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SangatTidakSetuju	4	8.0	8.0	8.0
	TidakSetuju	2	4.0	4.0	12.0
	KurangSetuju	5	10.0	10.0	22.0
	Setuju	29	58.0	58.0	80.0
	SangatSetuju	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

p16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SangatTidakSetuju	2	4.0	4.0	4.0
TidakSetuju	3	6.0	6.0	10.0
KurangSetuju	2	4.0	4.0	14.0
Setuju	33	66.0	66.0	80.0
SangatSetuju	10	20.0	20.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

p17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SangatTidakSetuju	2	4.0	4.0	4.0
TidakSetuju	1	2.0	2.0	6.0
KurangSetuju	3	6.0	6.0	12.0
Setuju	26	52.0	52.0	64.0
SangatSetuju	18	36.0	36.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

p18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SangatTidakSetuju	3	6.0	6.0	6.0
KurangSetuju	7	14.0	14.0	20.0
Setuju	28	56.0	56.0	76.0
SangatSetuju	12	24.0	24.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

p19

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SangatTidakSetuju	2	4.0	4.0	4.0
TidakSetuju	1	2.0	2.0	6.0
KurangSetuju	5	10.0	10.0	16.0
Setuju	27	54.0	54.0	70.0
SangatSetuju	15	30.0	30.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

p20

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TidakSetuju	4	8.0	8.0	8.0
KurangSetuju	4	8.0	8.0	16.0
Setuju	30	60.0	60.0	76.0
SangatSetuju	12	24.0	24.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

p21

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TidakSetuju	2	4.0	4.0	4.0
KurangSetuju	6	12.0	12.0	16.0
Setuju	27	54.0	54.0	70.0
SangatSetuju	15	30.0	30.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

p22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SangatTidakSetuju	1	2.0	2.0	2.0
	TidakSetuju	5	10.0	10.0	12.0
	KurangSetuju	5	10.0	10.0	22.0
	Setuju	28	56.0	56.0	78.0
	SangatSetuju	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

p23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SangatTidakSetuju	1	2.0	2.0	2.0
	TidakSetuju	2	4.0	4.0	6.0
	KurangSetuju	9	18.0	18.0	24.0
	Setuju	27	54.0	54.0	78.0
	SangatSetuju	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

HASIL UJI VALIDITAS

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

Correlations

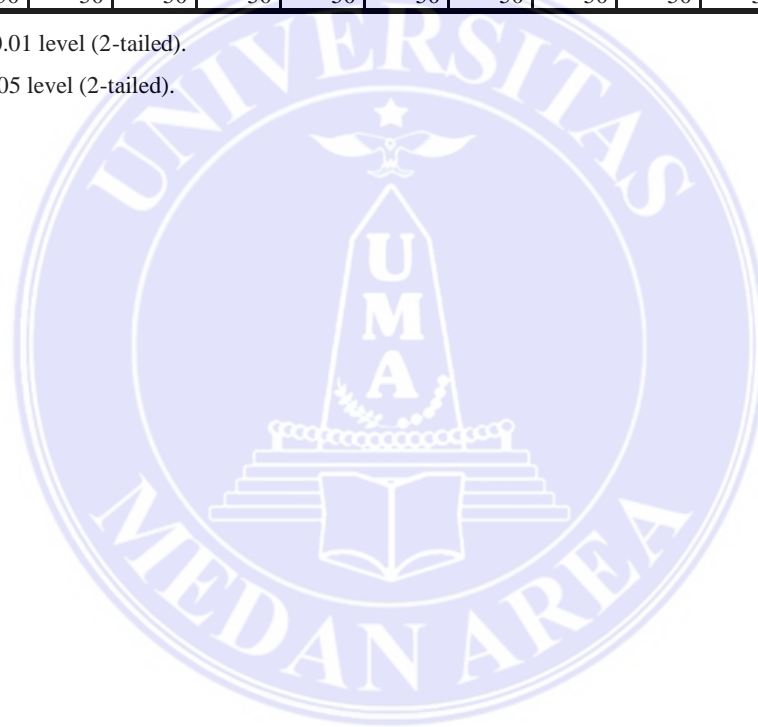
		Gaya_Ke 1	Gaya_Ke 2	Gaya_Ke 3	Gaya_Ke 4	Gaya_Ke 5	Gaya_Ke 6	Gaya_Ke 7	Gaya_Ke 8	Gaya_Ke 9	Gaya_Ke 10	Total_Ke GK
Gaya_Ke 1	Pearson Correlation	1	.395**	.035	-.150	.063	.240	.180	.244	.464**	.076	.442**
	Sig. (2-tailed)		.005	.810	.298	.665	.094	.212	.087	.001	.601	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Gaya_Ke 2	Pearson Correlation	.395**	1	.394**	-.022	-.006	-.151	.053	.167	.021	.329*	.331*
	Sig. (2-tailed)	.005		.005	.881	.966	.297	.717	.246	.883	.020	.019
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Gaya_Ke 3	Pearson Correlation	.035	.394**	1	.534**	.263	.218	.204	.539**	.059	.423**	.714**
	Sig. (2-tailed)	.810	.005		.000	.065	.129	.155	.000	.684	.002	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Gaya_Ke 4	Pearson Correlation	-.150	-.022	.534**	1	.282*	.121	.178	-.015	.024	.388**	.468**
	Sig. (2-tailed)	.298	.881	.000		.047	.402	.217	.920	.870	.005	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

5	Gaya_Kep	Pearson											
		Correlation	.063	-.006	.263	.282*	1	.154	.133	.024	.004	-.044	.396**
		Sig. (2-tailed)	.665	.966	.065	.047		.286	.357	.870	.980	.762	.004
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
6	Gaya_Kep	Pearson											
		Correlation	.240	-.151	.218	.121	.154	1	.322*	.349*	.455**	.121	.614**
		Sig. (2-tailed)	.094	.297	.129	.402	.286		.023	.013	.001	.401	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
7	Gaya_Kep	Pearson											
		Correlation	.180	.053	.204	.178	.133	.322*	1	.208	.061	.547**	.575**
		Sig. (2-tailed)	.212	.717	.155	.217	.357	.023		.148	.673	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
8	Gaya_Kep	Pearson											
		Correlation	.244	.167	.539**	-.015	.024	.349*	.208	1	.188	.162	.573**
		Sig. (2-tailed)	.087	.246	.000	.920	.870	.013	.148		.191	.261	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
9	Gaya_Kep	Pearson											
		Correlation	.464**	.021	.059	.024	.004	.455**	.061	.188	1	-.109	.444**
		Sig. (2-tailed)	.001	.883	.684	.870	.980	.001	.673	.191		.452	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
10	Gaya_Kep	Pearson											
		Correlation	.076	.329*	.423**	.388**	-.044	.121	.547**	.162	-.109	1	.526**
		Sig. (2-tailed)	.601	.020	.002	.005	.762	.401	.000	.261	.452		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	

N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Total_GK Pearson Correlation	.442**	.331*	.714**	.468**	.396**	.614**	.575**	.573**	.444**	.526**	1
Sig. (2-tailed)	.001	.019	.000	.001	.004	.000	.000	.000	.001	.000	
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



2. Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Correlations

		DK1	DK2	DK3	DK4	DK5	DK6	Total_DK
DK1	Pearson Correlation	1	.356*	.221	.018	-.172	.247	.395**
	Sig. (2-tailed)		.011	.122	.900	.232	.083	.005
	N	50	50	50	50	50	50	50
DK2	Pearson Correlation	.356*	1	.396**	.077	-.128	.051	.448**
	Sig. (2-tailed)	.011		.004	.597	.377	.725	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50
DK3	Pearson Correlation	.221	.396**	1	.269	.280*	.134	.680**
	Sig. (2-tailed)	.122	.004		.059	.049	.355	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
DK4	Pearson Correlation	.018	.077	.269	1	.481**	.403**	.644**
	Sig. (2-tailed)	.900	.597	.059		.000	.004	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
DK5	Pearson Correlation	-.172	-.128	.280*	.481**	1	.353*	.614**
	Sig. (2-tailed)	.232	.377	.049	.000		.012	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
DK6	Pearson Correlation	.247	.051	.134	.403**	.353*	1	.650**
	Sig. (2-tailed)	.083	.725	.355	.004	.012		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Total_DK	Pearson Correlation	.395**	.448**	.680**	.644**	.614**	.650**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations							Total_KK
		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	Total_KK
KK1	Pearson Correlation	1	.469**	.518**	.300*	.587**	.372**	.273	.770**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.034	.000	.008	.055	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
KK2	Pearson Correlation	.469**	1	.186	.340*	.621**	.478**	.113	.715**
	Sig. (2-tailed)	.001		.195	.016	.000	.000	.436	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
KK3	Pearson Correlation	.518**	.186	1	.218	.341*	.379**	.184	.600**
	Sig. (2-tailed)	.000	.195		.128	.015	.007	.201	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
KK4	Pearson Correlation	.300*	.340*	.218	1	.497**	.293*	.439**	.613**
	Sig. (2-tailed)	.034	.016	.128		.000	.039	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
KK5	Pearson Correlation	.587**	.621**	.341*	.497**	1	.387**	.202	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.015	.000		.006	.160	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
KK6	Pearson Correlation	.372**	.478**	.379**	.293*	.387**	1	.182	.656**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.007	.039	.006		.206	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
KK7	Pearson Correlation	.273	.113	.184	.439**	.202	.182	1	.492**
	Sig. (2-tailed)	.055	.436	.201	.001	.160	.206		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Total_KK	Pearson Correlation	.770**	.715**	.600**	.613**	.773**	.656**	.492**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

HASIL UJI RELIABILITAS Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.720	10

Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.727	6

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.759	7

HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA, UJI t, UJI F, DAN KOEFISIEN DETERMINASI

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin_Kerja, Gaya_Kepemimpinan ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.527 ^a	.577	.547	3.65028

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Gaya_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	240.248	2	120.124	9.015	.000 ^b
	Residual	626.252	47	13.325		
	Total	866.500	49			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

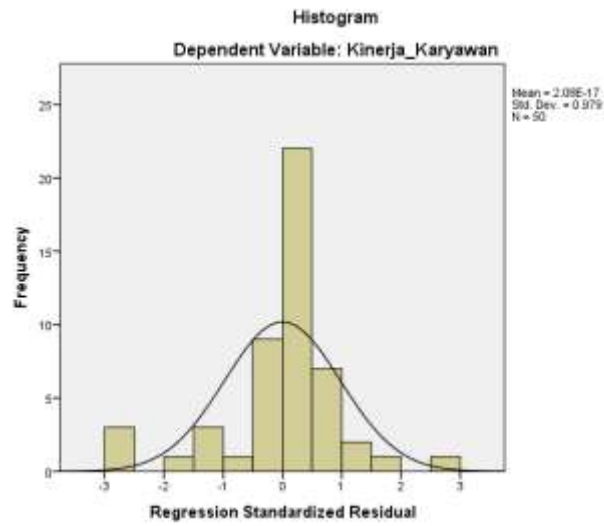
b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Gaya_Kepemimpinan

Coefficients^a

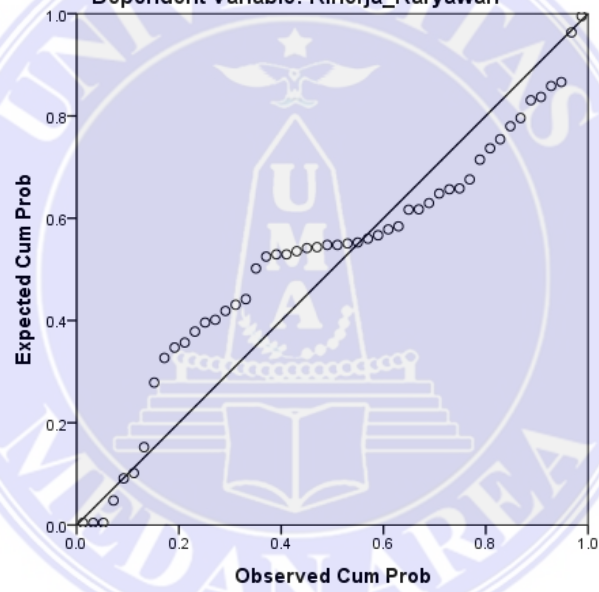
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.886	5.109		2.326	.024
	Gaya_Kepemimpinan	.592	.116	.407	2.794	.031
	Disiplin_Kerja	.691	.195	.476	3.538	.001

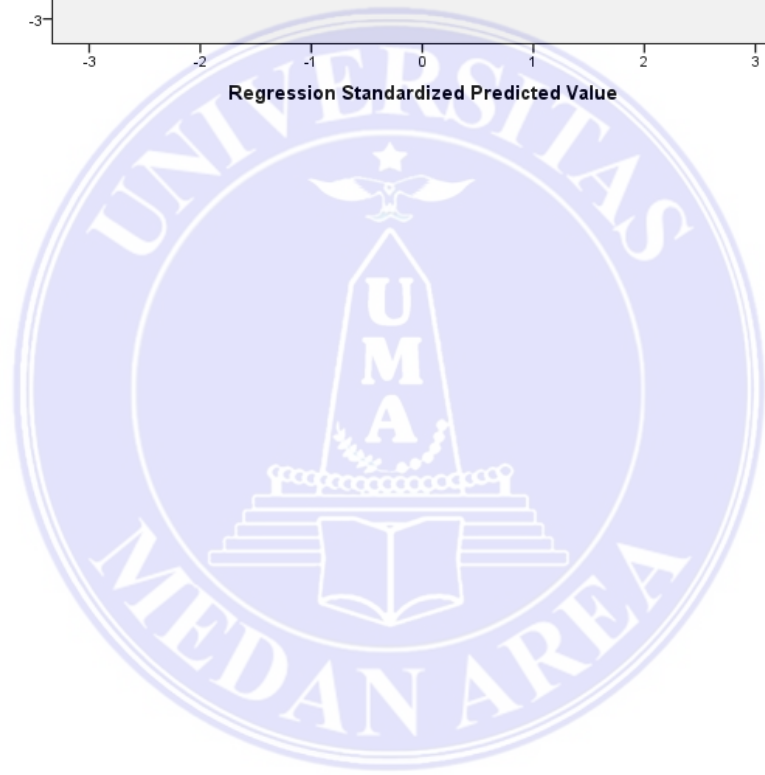
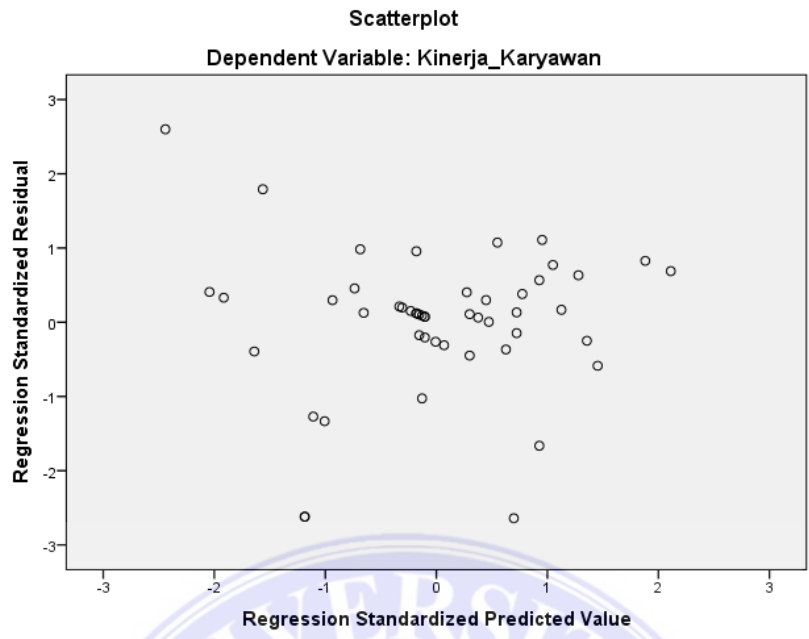
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

HASIL UJI ASUMSI KLASIK



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kinerja_Karyawan





SURAT KETERANGAN

Nomor :

Manajer J.CO Donuts & Coffee Sun Plaza Medan dengan ini menerangkan bahwa :

N a m a : Khairina
N P M : 138320114
Program Studi : Manajemen

benar mahasiswa tersebut diatas telah selesai melaksanakan riset / pengambilan data di J.CO Donuts & Coffee Sun Plaza Medan untuk penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di J.CO Donuts & Coffee Cabang Sun Plaza Medan”**.

Selama melaksanakan riset yang bersangkutan berkelakuan baik dan mengikuti peraturan yang ada di J.CO Donuts & Coffee Sun Plaza Medan.

Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk dipergunakan seperlunya.

Medan, April 2017

Manajer