

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN  
STORE KFC GAJAH MADA CABANG MEDAN**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**FERI YANDA SITEPU**

**NPM : 138320049**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2017**

**Judul Skripsi** : Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Store KFC Mada Cabang Medan

**Nama Mahasiswa** : Feri Yanda Sitepu

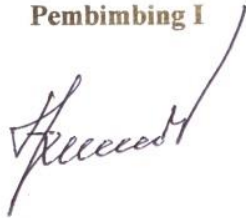
**No. Stambuk** : 13.832.0049

**Program Studi** : Manajemen

**Menyetujui :**

**Komisi Pembimbing**

**Pembimbing I**



(Drs. Patar Marbun, M.Si)

**Pembimbing II**



(Eka Dewi Setia Tarigan, SE, M.Si)

**Mengetahui :**

**Ketua Jurusan**



(Adelina Lubis, SE, M.Si)

**Dekan**



(Dr. Hsan Effendi, SE, M.Si)

**Tanggal Lulus :**

**2017**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan store KFC Gajah Mada Cabang Medan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif kausal. Populasi dan sampel penelitian ini adalah karyawan store KFC Gajah Mada Cabang Medan sebanyak 55 orang. Jenis data yang digunakan kuantitatif dan kualitatif serta sumber data berasal dari data primer dan data sekunder. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dengan model regresi berganda, dengan uji hipotesis yaitu uji-f dan Uji-t

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan (Y) dan parsial variabel (X1) yaitu disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemampuan prediksi dari kedua variabel independen tersebut terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 45,3% sedangkan sisanya sebesar 54,7 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

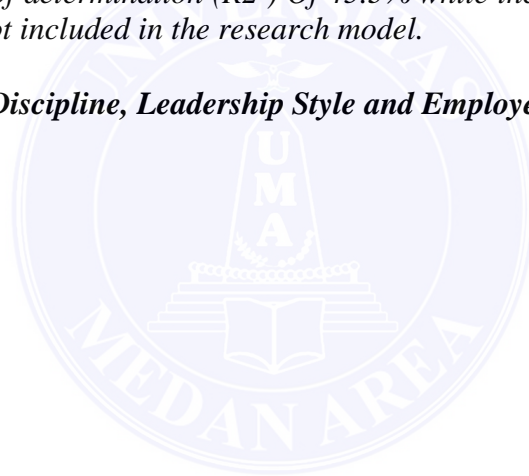
***Kata kunci : Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan.***

## ABSTRACT

*This study aims to test empirically influence of work discipline and leadership style on employee performance store KFC Gajah Mada Branch Medan. This type of research is a causal associative. Population and sample of this research is employees of store KFC Gajah Mada Branch Medan as many as 55 people. Types of data used quantitatively and qualitatively as well as data sources derived from primary data and secondary data. The data analysis technique used is a statistical analysis with multiple regression model, with hypothesis test that is f-test and t-test*

*The results showed that simultaneously (Y) and partial variable (X1) that is work discipline have a positive effect on employee performance, while leadership style (X2) have positive and significant effect on employee performance. The prediction ability of both independent variables to employee performance based on test of coefficient of determination ( $R^2$ ) Of 45.3% while the rest of 54.7% influenced by other factors not included in the research model.*

**Keywords: Work Discipline, Leadership Style and Employee Performance.**



## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yesus Kristus atas segala rahmat dan KaruniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Store KFC Gajah Mada Cabang Medan”** sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat kelulusan dari Universitas Medan Area khususnya program studi manajemen.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis menerima bimbingan serta bantuan dari berbagai pihak, baik secara moril maupun materiil sehingga skripsi ini dapat diselesaikan sebagaimana mestinya. Maka pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Teristimewa Ayahanda Untung Sitepu dan Ibunda Maria Br. Ginting tersayang yang selalu memberikan doa, semangat, serta pengorbanan moril maupun materiil demi keberhasilan ananda.
2. Bapak. Prof. Dr. H.A. Ya'kub Matondang, MA selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak. Dr. Ihsan Effendi, MSi selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Medan Area.
4. Bapak. Drs. Patar Marbun, MSi sebagai pembimbing I yang telah membimbing dan memberikan masukan dalam skripsi ini
5. Ibu Eka Dewi Setia Tarigan, SE, M.Si sebagai pembimbing II yang telah membimbing dan memberikan masukan dalam skripsi ini.

6. Ibu Yuni Syaputri, SE, M.Sisebagai Sekertaris Tim Pembimbing Penulis yang telah meluangkan waktunya untuk berpartisipasi demi kelancaran penulisan skripsi ini.
7. Adik tersayang Okta Novianti Br.Sitepu dan Aldi Pranata Sitepu yang selalu memberikan dukungan. Terima Kasih untuk kalian.
8. Sabahat-sahabatku Jhon Arianro Purba, Harnika Silaban, Indah Puspita Siregar, Junita Purba, Novy May Shelly, SURIANTI Pratiwi, Titin Melisa yang selalu menghibur dan memberikan semangat selama penulisan skripsi ini.
9. Teman-teman yang selalu ada PMMS, HIMMEN, HMK, terkhusus stambuk 2013 Manajemen yang selalu memberikan semangat selama penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan masukan dan saran dari semua pihak yang dapat membangun kesempurnaan dari skripsi ini. Akhir kata, penulis mengharapkan agar skripsi ini dapat memberi manfaat bagi pembacanya.

Medan, November 2017

Penulis

**Feri Yanda Sitepu**  
**NPM: 128330049**

# DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK .....</b>	i
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	ii
<b>DAFTAR ISI .....</b>	v
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	viii
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	ix
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian .....	4
D. Manfaat Penelitian .....	4
<b>BAB II : LANDASAN TEORI</b>	
<b>A. Uraian Teoritis .....</b>	<b>6</b>
1. Pengertian Kinerja Karyawan .....	6
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi kinerja.....	7
3. Indikator-indikator Kinerja Karyawan .....	9
4. Karakteristik Kinerja Karyawan .....	10
5. Pengertian Disiplin Kerja .....	11
6. Indikator-indikator Kedisiplinan .....	11
7. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	14

8. Pengertian Gaya Kepemimpinan .....	17
9. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan .....	18
10. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan .....	20
11. Ciri-ciri Indikator Kepemimpinan .....	22
<b>B. Penelitian Terdahulu .....</b>	<b>27</b>
<b>C. Kerangka Konseptual .....</b>	<b>28</b>
<b>D. Hipotesis.....</b>	<b>28</b>
 <b>BAB III : METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian .....	30
B. Populasi dan Sampel.....	31
C. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional .....	32
D. Jenis dan Sumber Data.....	34
E. Teknik Pengumpulan Data.....	35
F. Teknik Analisis Data .....	37
1. Uji Instrumen .....	37
2. Uji Asumsi Klasik .....	39
3. Uji Hipotesis .....	40
4. Uji Koefisien Determinasi .....	40



## **BAB IV : HASIL PENELITIAN**

A. Hasil Penelitian .....	41
1. Gambaran Umum Perusahaan .....	41
2. Visi Dan Misi Perusahaan .....	47
B. Pembahasan .....	49
1. Deskripsi Hasil Penelitian .....	49
2. Profil Responden .....	49
3. Tabulasi Jawaban Responden .....	51
4. Uji Validitas Dan Reliabilitas .....	56
5. Uji Statistik .....	59
6. Uji Asumsi Klasik .....	60
7. Uji Hipotesis .....	64
8. Uji Koefisien Determinasi .....	66

## **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	67
B. Saran .....	68

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

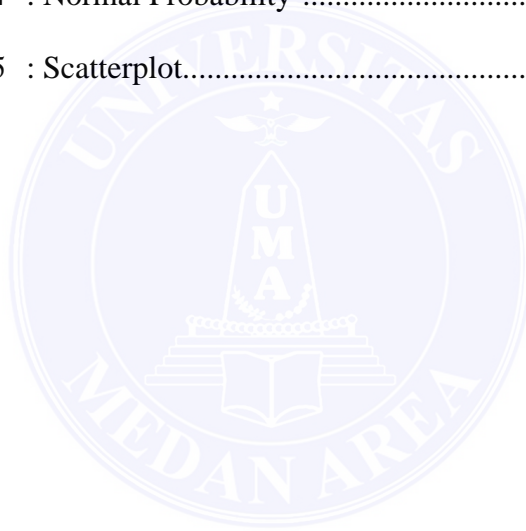
Tabel II.1	: Hasil Penelitian Terdahulu .....	27
Tabel III.1	: Jadwal Penelitian.....	31
Tabel III.2	: Defenisi Operasional .....	33
Tabel IV.1	: Profil Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel IV.2	: Profil Responden Berdasarkan Status .....	50
Tabel IV.3	: Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	50
Tabel IV.4	: Frekuensi Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja .....	51
Tabel IV.5	: Frekuensi Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan .....	53
Tabel IV.6	: Frekuensi Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan .....	55
Tabel IV.7	: Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja .....	57
Tabel IV.8	: Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan .....	57
Tabel IV.9	: Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan .....	58
Tabel IV.10	: Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y .....	58
Tabel IV.11	: Coefficients .....	59
Tabel IV.12	: One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test .....	60

Tabel IV.13	: Coefficients .....	64
Tabel IV.14	: Anova .....	65
Tabel IV.15	: Model Summary .....	66



## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 : Kerangka Konseptual .....	28
Gambar IV.1. : Logo KFC .....	41
Gambar IV.2 : Struktur Organisasi .....	48
Gambar IV.3 : Grafik Histogram.....	61
Gambar IV.4 : Normal Probability .....	62
Gambar IV.5 : Scatterplot.....	63



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Kepemimpinan diperlukan dan dibutuhkan untuk semua jenis kegiatan baik dilembaga pemerintah maupun lembaga swasta, pemimpin merupakan salah satu faktor penentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin harus merencanakan, mengorganisir, mengarahkan dan mengawasi seluruh aktivitas bawahannya agar tujuan organisasi dapat tercapai. Seorang pemimpin tidak dapat bekerja sendiri, tetapi membutuhkan orang lain yang disebut bawahan yang perlu digerakkan sedemikian rupa, agar tujuan dapat tercapai.

Pemimpin perlu memperhatikan kepentingan bawahan yang ikut terlibat dalam kegiatan organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh peran aktif pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang dianut setiap pemimpin berbeda – beda, hal ini dipengaruhi oleh sifat seseorang, wawasan, pengalaman dan kemampuan bawahan menerima intruksi pekerjaan yang dibebankan. Kondisi ini akan mempengaruhi motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas – tugasnya.

Kinerja pegawai menunjukkan kesungguhan dan kemampuan bawahan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan oleh atasan. Seorang pegawai dikatakan berkinerja, jika pekerjaan yang dibebankan kepadanya dapat diselesaikan tepat waktu. Kinerja pegawai mempengaruhi kinerja organisasi. Artinya kinerja suatu organisasi

merupakan akumulasi kinerja unit kerja yang bekerja dalam organisasi tersebut. Kinerja organisasi menunjukkan tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuannya, atasan membagi pekerjaan kedalam unit kerja yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme kerja yang jelas.

Selain kepemimpinan, disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Sutrisno (2010:85), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma – norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Keberhasilan perusahaan atas kinerja karyawan dalam mencapai target yang diharapkan, diperlukan adanya disiplin kerja dari karyawan. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesetiaan karyawan untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan selalu mentaati peraturan perusahaan. Hal yang menjadi masalah bagi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan ini yaitu mengenai peraturan perusahaan yang berubah-ubah dikarenakan adanya rolling kepala cabang di perusahaan. Peraturan yang dimaksud berubah seperti absensi kerja dan sistem administrasi. Untuk absensi kerja yang biasanya jam 08.20 menjadi 08.00, dan untuk sistem administrasi mengenai pembuatan laporan dan berkas. Dari peraturan

yang berubah-ubah mengakibatkan karyawan harus beradaptasi lagi dalam menaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Karyawan yang diinginkan perusahaan KFC ini diharapkan mampu dalam menghadapi permasalahan yang berhubungan dengan peraturan perusahaan. Namun berdasarkan kenyataan masih ada karyawan yang kurang sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan yaitu disiplin dan gaya kepemimpinan seperti sering melakukan kesalahan dalam Disiplin yaitu masih kurannya disiplin dalam ketepatan waktu dalam masuk kerja dan juga gaya kepemimpinan yang masih kurang yaitu pemimpin yang masih kurang dekat dengan karyawan sehingga kurangnya komunikasi yang baik antara atasan dan karyawan. Sehingga Penulis tertarik untuk memilih dan membahas masalah tentang judul **"Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Store KFC Gajah mada cabang Medan"**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, dan penelitian pendahuluan yang dilakukan, maka ditemukan rumusan masalah yang di rumuskan sebagai berikut :

Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada store KFC Gajah Mada Cabang Medan?

1. Apakah pengaruh disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan store KFC Gajah Mada Cabang Medan?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan store KFC Gajah Mada Cabang Medan?

3. Apakah disiplin kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan store KFC Gajah Mada Cabang Medan ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian yang dilakukan oleh penulis:

1. Untuk mengetahui sejauh mana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan store KFC Gajah Mada Cabang Medan.
2. Untuk mengetahui sejauh mana gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan store KFC Gajah Mada Cabang Medan.
3. Untuk mengetahui sejauh mana disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan store KFC Gajah Mada Cabang Medan.

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat atau sebagai masukan bagi pihak perusahaan mengenai disiplin kerja dan gaya kepemimpinan yang lebih efektif dan efisien serta dapat melihat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

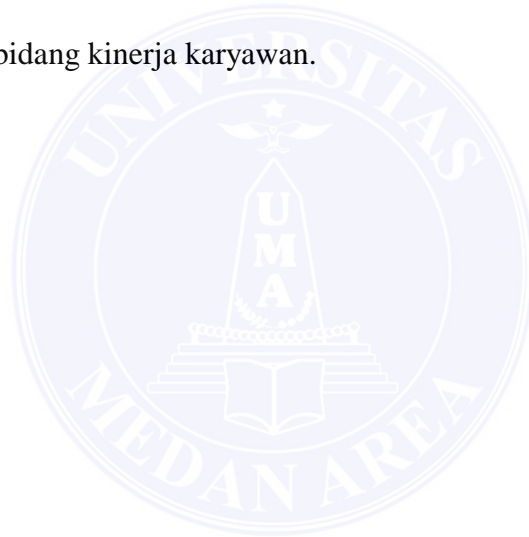


2. Bagi Penulis

Memberikan kesempatan bagi penulis untuk menerapkan teori yang telah diperoleh dibangku kuliah dan memperdalam pengetahuan penulis dalam masalah peranan disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja serta hubungannya dengan kinerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan pengetahuan khususnya di bidang kinerja karyawan.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. URAIAN TEORITIS**

##### **1. Pengertian Kinerja**

Kinerja atau penilaian prestasi kerja menurut Tulus (2011;126), penilaian-penilaian semacam ini umumnya mengacu kepada pengharkatan karyawan atau kebajikan atau efisiensi. Dari sudut pandang pihak karyawan pengharkatan tersebut memberitahukan kepadanya bagaimana ia telah melakukan pekerjaannya. Apa yang dapat ia perbuat selanjutnya untuk mengubah perilaku kerjanya agar dapat berprestasi lebih efektif. Demikian pula ia dapat memperkirakan kemungkinan memperoleh kompensasi dengan imbalan-imbalan lain yang lebih meningkat pada waktu-waktu mendatang. Dari sudut pandang perusahaan evaluasi tersebut mempunyai empat maksud :

- a. Untuk memperoleh dasar untuk pengambilan keputusan promosi, transfer, demosi atau penurunan pangkat dan pemutusan hubungan kerja
- b. Sebagai kriteria bagi sarana-sarana seleksi dan program-program pelatihan
- c. Untuk mengalokasikan imbalan-imbalan bagi para karyawan
- d. Untuk meyakinkan umpan balik bagi perorangan yang dapat menunjang pengembangan diri dan kariernya dan dengan demikian menjamin efektivitas perusahaan.

## 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Untuk menjamin keberhasilan usaha serta meningkatkan prestasi kerja karyawan, para pemimpin perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang sangat penting yang mempengaruhi prestasi kerja. Faktor-faktor tersebut antara lain :

### a. Upah

Upah adalah suatu penerimaan yang merupakan suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu jasa yang telah dan akan dilakukan. Upah berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan. Upah dinyatakan dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan kerja antara pemberi dan penerima kerja.

### b. Insentif

Pemberian insentif kepada karyawan bertujuan agar didalam diri mereka timbul semangat dan gairahan kerja yang optimal pada perusahaan. Insentif dimaksud untuk memberikan suatu imbalan kepada seseorang pekerja yang prestasi kerjanya berbeda dengan pekerjaan lainnya.

### c. Promosi

Salah satu alasan seseorang untuk bekerja pada suatu perusahaan adalah terbukanya kesempatan untuk maju. Sudah menjadi kodrat manusia untuk selalu bekerja lebih baik pada hari ini dari pada hari kemarin. Promosi adalah perubahan kedudukan seseorang karyawan dalam rangkaian susunan

keangkatan atau jabatan yang lebih tinggi dari semua baik ditinjau dari segi tanggung jawab, syarat-syarat kerja atau penghasilan.

d. Lingkungan kerja

Pada umumnya lingkungan kerja dapat dibagi atas dua bagian:

1. Lingkungan fisik adalah semua benda mati yang berada dilingkungan tempat kerja karyawan. Beberapa persyaratan dari lingkungan fisik yang diharapkan dapat menimbulkan semangat dan gairah kerja karyawan, antara lain tempat kerja yang masih dan memenuhi syarat-syarat kesehatan, ventilasi ruangan kerja yang memungkinkan bebasnya udara keluar masuk penerangan yang cukup, susunan alat-alat kerja yang teratur, penawaran ruangan kerja yang sesuai.

2. Lingkungan sosial

Lingkungan sosial adalah hubungan antara karyawan dengan sesuai dengan sesama teman (hubungan horizontal) dan hubungan atasan dengan bawahan (hubungan vertikal).

e. Pendidikan

Pendidikan merupakan suatu hal yang besar pengaruhnya terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Tingkat pendidikan seseorang semakin besar kemungkinan untuk dapat meningkatkan prestasi kejenjang yang lebih tinggi.

f. Perumahan

Setiap karyawan memerlukan adanya tempat istirahat yang cukup baik dan memuaskan, disamping itu sebagai tempat berlindungan dari sinar matahari, hujan dan sebagainya. Dengan adanya perhatian perusahaan terhadap perumahan ini akan merangsang para karyawan untuk bekerja lebih giat dan meningkatkan prestasinya.

g. Peralatan yang digunakan

Dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari pimpinan perusahaan perlu memperhatikan para pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dengan masing-masing peralatan yang ada. Peralatan mempunyai efek penting dalam menghindari pemborosan waktu kerja dan tenaga, dengan demikian kerja karyawan dapat ditingkatkan.

### 3. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):

- 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 aktivitas 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. **Efektivitas.** Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. **Kemandirian.** Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

#### 4. **Karakteristik Kinerja Karyawan**

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2002:68):

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.

f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

## **5. Pengertian Disiplin kerja**

Kedisiplinan adalah fungsi operatif dari Manajemen SumberDaya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin baik tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin baik.

## **6. Indikator- Indikator Kedisiplinan**

Menurut Hasibuan (2010;194) “pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi”, diantaranya :

### **a. Tujuan dan kemampuan**

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan diterapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan pada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar ia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur, adil serta sesuai kata dan perbuatan.

c. Balas jasa

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

d. 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 memberikan balas jasa (pangkuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dalam keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan



harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

f. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan. Sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

g. Ketegasan

Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang diterapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi bawahan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

h. Hubungan kemanusiaan

Kedisiplinan adalah fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting dan menjadi tolak ukur untuk mengukur atau mengetahui apakah fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia lainnya secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak. Kedisiplinan karyawan yang baik, mencerminkan bahwa fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia lainnya telah dilaksanakan sesuai dengan rencana. Sebaliknya jika kedisiplinan

karyawan yang baik, karena penerapan fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia pada perusahaan kurang baik.

#### **7. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.**

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Baik buruknya disiplin seseorang dalam bekerja tidak muncul begitu saja, melainkan dapat oleh beberapa faktor. Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2014:89) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu:

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan balas jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Bila kompensasi yang diterima jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha mencari tambahan penghasilan lain dari luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir dan sering minta izin keluar. Namun demikian pemberian kompensasi yang memadai belum tentu juga menjamin tegaknya disiplin.

b. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali dalam menegakkan kedisiplin pegawai, karena dalam lingkungan kerja, semua pegawai akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana pemimpin menegakkan disiplin dirinya, dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan, misalkan aturan jam kerja, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya, dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan padahal pegawai

sudah terang-terangan melanggar disiplin, maka akan sangat berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan. Jika tidak ada keberanian pimpinan dalam memberikan hukuman, maka banyak pegawai yang akan berkata “untuk apa disiplin, sedang orang yang melanggar disiplin saja tidak pernah dikenakan sanksi.

- e. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan.

Yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau di ikat oleh peraturan apa pun juga. Dengan adanya pengawasan, maka sedikit banyak para pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

- f. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai.

Pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para pegawai akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik, karena dia akan selalu dihormati, dan dihargai oleh para pegawainya, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja pegawai.

- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain adalah sebagai berikut:

1. Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan perkerjaan.
2. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para pegawai akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
3. Sering mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
4. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Apabila kesemua faktor yang disebutkan diatas, diterapkan dalam suatu organisasi ataupun perusahaan, maka penegakkan kedisiplinan akan mudah dilaksanakan. Dengan demikian para pegawai akan disiplin terhadap segala aturan dan prosedur yang telah ditetapkan organisasi maupun perusahaan.

## **8. Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Pelaksanaan kepemimpinannya cenderung menumbuhkan kepercayaan, partisipasi, loyalitas dan internal motivasi para bawahan dengan cara persuasive. Hal ini semua akan diperoleh karena kecakapan, kemampuan dan perilakunya. Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2010;170) “Gaya Kepemimpinan adalah kepemimpinan otoriter, kepemimpinan partisipatif, kepemimpinan delegatif dan kepemimpinan situasional”.

## **9. Jenis – Jenis Gaya Kepemimpinan**

### **a. Kepemimpinan Otoriter**

Kepemimpinan Otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap bekerja pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Falsafah pemimpin ialah “bawahan adalah untuk pimpinan/atasan”. Bawahan hanya bertugas sebagai pelaksana keputusan yang telah ditetapkan pimpinan. Pimpinan menganggap dirinya orang yang paling berkuasa, paling pintar dan paling cakap. Pengarahan bawahan dilakukan dengan memberikan perintah, ancaman hukuman, serta pengawasan dilakukan secara ketat.

### **b. Kepemimpinan Partisipatif**

Kepemimpinan Partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerjasama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pimpinan memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.

Pemimpin dengan gaya partisipatif akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan. Dengan demikian, pimpinan akan selalu membina bawahan untuk menerima tanggung jawab yang besar.

c. Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan Delegatif adalah apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahannya dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan. Di sini pimpinan menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan kepada bawahan dalam arti pimpinan menginginkan agar para bawahan bisa mengendalikan diri mereka sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

d. Kepemimpinan Situasional

Model kepemimpinan situasional dikembangkan oleh **Paul Hersey** dan **Kenneth H. Blanchard** di pusat Studi Kepemimpinan pada akhir tahun 1960 sampai tahun 1982. Hersey dan Blanchard bekerja sama secara kontinu menyempurnakan kepemimpinan situasional. Model ini pada awalnya memang mengacu pada pendekatan teori situasional yang menekankan perilaku pemimpin dan merupakan model praktis yang dapat digunakan manajer, tenaga pemasaran, untuk membuat keputusan dari waktu ke waktu secara efektif dalam rangka mempengaruhi orang lain. Fokus pendekatan situasional

terhadap kepemimpinan terletak pada perilaku yang diobservasi atau perilaku nyata yang terlihat, bukan pada kemampuan atau potensi kepemimpinan yang dibawa sejak lahir. Penekanan pendekatan situasional adalah pada perilaku pemimpin dan anggota/pengikut dalam kelompok dan situasi yang variatif. Menurut kepemimpinan situasional, tidak ada satu pun cara yang terbaik untuk mempengaruhi orang lain. Gaya Kepemimpinan mana yang harus digunakan terhadap individu atau kelompok tergantung pada tingkat kesiapan orang yang akan dipengaruhi.

#### **10. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan.**

Seperti yang telah kita ketahui Kepemimpinan adalah kemampuan yang sanggup meyakinkan orang lain supaya bekerjasama dibawah pimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai tujuan tertentu. namun ada beberapa faktor-faktor penting yang mempengaruhi kepemimpinan tersebut, diantaranya adalah :

##### **1. Faktor Kemampuan Personal**

Pengertian kemampuan personal adalah kombinasi antara potensi sejak pemimpin dilahirkan ke dunia sebagai manusia dan faktor pendidikan yang ia dapatkan. Jika seseorang lahir dengan kemampuan dasar kepemimpinan, ia akan lebih hebat jika mendapatkan perlakuan edukatif dari lingkungan, jika tidak, ia hanya akan menjadi pemimpin yang biasa dan standar. Sebaliknya jika manusia lahir tidak dengan potensi kepemimpinan namun mendapatkan perlakuan edukatif dari lingkungannya akan menjadi pemimpin dengan



kemampuan yang standar pula. Dengan demikian antara potensi bawaan dan perlakuan edukatif lingkungan adalah dua hal tidak terpisahkan yang sangat menentukan hebatnya seorang pemimpin.

## 2. Faktor Jabatan

Pengertian jabatan adalah struktur kekuasaan yang pemimpin duduki. Jabatan tidak dapat dihindari terlebih dalam kehidupan modern saat ini, semuanya seakan terstrukturifikasi. Dua orang mempunyai kemampuan kepemimpinan yang sama tetapi satu mempunyai jabatan dan yang lain tidak maka akan kalah pengaruh. sama-sama mempunyai jabatan tetapi tingkatannya tidak sama maka akan mempunyai pengaruh yang berbeda.

## 3. Faktor Situasi dan Kondisi

Pengertian situasi adalah kondisi yang melingkupi perilaku kepemimpinan. Disaat situasi tidak menentu dan kacau akan lebih efektif jika hadir seorang pemimpin yang karismatik. Jika kebutuhan organisasi adalah sulit untuk maju karena anggota organisasi yang tidak berkepribadian progresif maka perlu pemimpin transformasional. Jika identitas yang akan dicitrakan organisasi adalah religiusitas maka kehadiran pemimpin yang mempunyai kemampuan kepemimpinan spritual adalah hal yang sangat signifikan. Begitulah situasi berbicara, ia juga memilah dan memilih kemampuan para pemimpin, apakah ia hadir disaat yang tepat atau tidak.

## 11. Ciri-ciri dan Indikator-indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Davis yang dikutip oleh Reksohadiprojo dan Handoko (2003: 290-291), ada 10 ciri utama yang mempunyai pengaruh terhadap kesuksesan kepemimpinan dalam memimpin antara lain sebagai berikut :

1. Kecerdasan (*Intelligence*)

Penelitian-penelitian pada umumnya menunjukkan bahwa seorang pemimpin yang mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi daripada pengikutnya, tetapi tidak sangat bebrbeda.

2. Kedewasaan, Sosial dan Hubungan Sosial yang luas (*Social maturity and Breadht*)

Pemimpin cenderung mempunyai emosi yang stabil dan dewasa atau matang, serta mempunyai kegiatan dan perhatian yang luas.

3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi

Pemimpin secara relatif mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi yang tinggi, mereka bekerja keras lebih untuk nilai intrinsik.

4. Sikap-sikap hubungan manusiawi

Seorang pemimpin yang sukses akan mengakui harga diri dan martabat pengikut-pengikutnya, mempunyai perhatian yang tinggi dan berorientasi pada bawahannya.

5. Memiliki Pengaruh Yang Kuat

Seorang pemimpin harus memiliki pengaruh yang kuat untuk menggerakkan orang lain atau bawahan agar berusaha mencapai tujuan kelompok secara sukarela.

6. Memiliki Pola Hubungan Yang Baik

Seorang pemimpin sukses mampu menciptakan pola hubungan agar individu, dengan menggunakan wewenang dan pengaruhnya terhadap sekelompok orang agar bekerja sama dalam mencapai tujuan yang dikehendaki bersama.

7. Memiliki Sifat-Sifat Tertentu

Seorang Pemimpin sukses memiliki sifat-sifat khusus seperti kepribadian baik, kemampuan tinggi dan kemampuan tinggi dan kemauan keras, sehingga mampu menggerakkan bawahannya.

8. Memiliki Kedudukan atau Jabatan

Seorang pemimpin selalu memiliki kedudukan atau jabatan dalam organisasi, baik di pemerintahan maupun di masyarakat karena kepemimpinan merupakan serangkaian kegiatan pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dari kedudukan jabatan dan gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri.

9. Mampu Berinteraksi

Seorang pemimpin yang baik akan selalu berinteraksi secara baik dengan sesama pemimpin, bawahan dan masyarakat yang dipimpinnya, dalam situasi dan kondisi apa pun, buruk maupun menyenangkan.

## 10. Mampu Memberdayakan

Seorang pemimpin yang sukses biasanya mampu memberdayakan bawahan dan masyarakat yang dipimpinnya. Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin harus mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi daripada bawahannya dan mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi yang tinggi pula. Disamping itu untuk melihat gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat dilihat melalui indikator-indikator. Menurut Siagian (2002: 121), indikator-indikator yang dapat dilihat adalah sebagai berikut :

### a. Saling mempercayai

Hubungan seorang pemimpin dengan bawahannya yang diharap-harapkan adalah suatu hubungan yang dapat menumbuhkan iklim/suasana saling mempercayai. Keadaan seperti ini akan menjadi suatu kenyataan apabila di pihak pemimpin memperlakukan bawahannya sebagaimana manusia yang bertanggungjawab dan di pihak lain bawahan dengan sikap mau menerima kepemimpinan atasannya.

### b. Penghargaan terhadap ide bawahan

Penghargaan terhadap ide bawahan dari seorang pemimpin dalam sebuah lembaga atau instansi akan dapat memberikannya tersendiri bagi para bawahannya. Seorang bawahan akan selalu menciptakan ide-ide yang positif demi pencapaian tujuan organisasi pada lembaga atau instansi dia bekerja.

c. Memperhitungkan perasaan para bawahan

Dari sini dapat dipahami bahwa perhatian pada manusia merupakan visi manajerial yang berdasarkan pada aspek kemanusiaan dari perilaku seorang pemimpin.

d. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan

Hubungan antara individu dan kelompok akan menciptakan harapan-harapan bagi perilaku individu. Dari harapan-harapan ini akan menghasilkan peranan-peranan tertentu yang harus dimainkan. Sebagian orang harus memerankan sebagai pemimpin sementara yang lainnya memainkan peranan sebagai bawahan. Dalam hubungan tugas keseharian seorang pemimpin harus memperhatikan pada kenyamanan kerja bagi para bawahannya.

e. Perhatian pada kesejahteraan bawahan

Seorang pemimpin dalam fungsi kepemimpinan pada dasarnya akan selalu berkaitan dengan dua hal penting yaitu hubungan dengan bawahan dan hubungan yang berkaitan dengan tugas. Perhatian adalah tingkat sejauh mana seorang pemimpin bertindak dengan menggunakan cara yang sopan dan mendukung, memperlihatkan perhatian segi kesejahteraan mereka. Misalkan berbuat baik terhadap bawahan, berkonsultasi dengan bawahan atau pada bawahan dan memperhatikan dengan cara memperjuangkan kepentingan bawahan. Konsiderasi sebagai perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan seringkali ditandai dengan

perilaku pemimpin yang cenderung memperjuangkan kepentingan bawahan, memperhatikan kesejahteraan diantaranya dengan cara memberikan gaji tepat pada waktunya, memberikan tunjangan, serta memberikan fasilitas yang sebaik mungkin bagi para bawahannya.

- f. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya.

Dalam sebuah organisasi seorang pemimpin memang harus senantiasa memperhitungkan faktor-faktor apa saja yang dapat menimbulkan kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, dengan demikian hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahan akan tercapai.

- g. Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional

Pemimpin dalam berhubungan dengan bawahan yang diandalkan oleh bawahan adalah sikap dari pemimpin yang mengakui status yang disandang bawahan secara tepat dan profesional. Dari pernyataan di atas dapat dipahami bahwa pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional yang melekat pada seorang pemimpin menyangkut sejauh mana para bawahan dapat menerima dan mengakui kekuasaannya dalam menjalankan kepemimpinan.

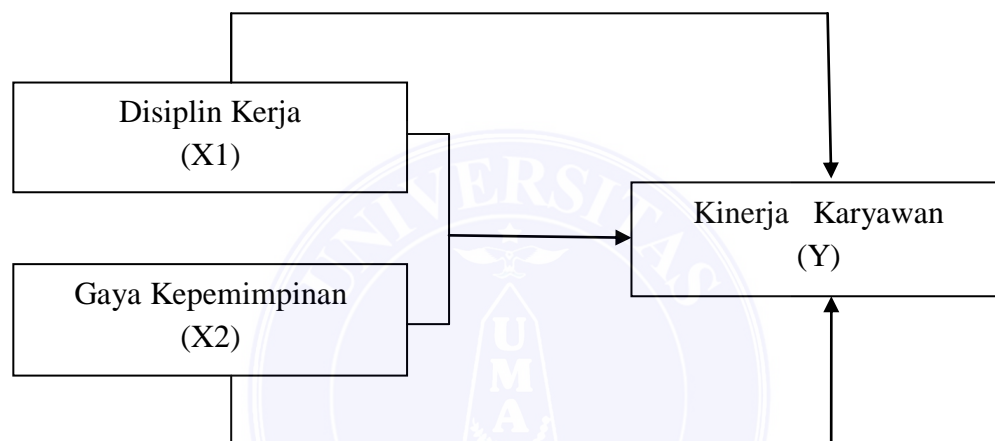
## B. PENELITIAN TERDAHULU

**Tabel II.1. Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Yakub (2014)	Pengaruh disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada PT. Kertas Kraft Aceh (PERSERO)	Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Dwi Payana (2013)	Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Percetakan Sadha Jaya di Denpasar	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Metha (2013)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Pustaka Riski Putra Semarang	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan terhadap kinerja karyawan)

### C. KERANGKA KONSEPTUAL

Berdasarkan pada tinjau pustaka tersebut dan juga penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini :



**Gambar II.1.Kerangka Konseptual**

### D. HIPOTESIS

Permasalahan yang telah dirumuskan tentu memerlukan suatu hipotesis. Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang dianggap benar agar dapat ditarik suatu konsekuensi yang logis dan benar, cara ini kemudian akan diadakan pengujian tentang kebenarannya dengan menggunakan fakta-fakta yang ada.

Menurut sugiyono (2012:51). “Hipotesis adalah merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasa disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Berdasarkan rumusan



masalah yang telah ada dikemukakan, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan store KFC Gajah Mada Cabang Medan.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan store KFC Gajah Mada Cabang Medan.
3. Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada store KFC Gajah Mada Cabang Medan.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

##### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal. Menurut Suliyanto (2014), penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan menganalisis pengaruh antar variabel. Pada hubungan kausal, diantara dua variabel atau lebih yang diuji tidak bersifat setara dan simertis, tetapi ada yang berfungsi sebagai variabel bebas dan ada yang berfungsi sebagai variabel tergantung.

##### 2. Lokasi Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, lokasi yang dipilih sebagai objek penelitian adalah pada perusahaan store KFC Gajah Mada Cabang Medan.

##### 3. Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan dalam lima bulan yang dimulai dari Nopember 2016 sampai dengan Mei 2017. Rincian waktu penelitian disajikan sebagai beriku.

**Tabel III.1**  
**Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	2016		2017				
		Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Nov
1	Pembuatan dan Bimbingan proposal							
2	Seminar proposal							
3	Pengumpulan Data							
4	Analisis data							
5	Penyusunan Skripsi							
6	Seminar Hasil							
7	Pengajuan Sidang Meja Hijau							

## **B. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2010:80), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau penelitian yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai di store KFC Gajah Mada Cabang Medan yang berjumlah 55 orang.

### **2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2006) sampel adalah sebagian dari sejumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai store KFC Gajah Mada Cabang Medan. Adapun Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini disebut sampel jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, dalam penelitian jumlah populasi sebanyak 55 orang digunakan sebagai sampel yang terdiri dari Maneger 1 orang, Asisten Maneger 3 orang, Leader 1 orang, sheft Casir 2 orang, Casir 8 orang, Dinning 6 orang, cook 5 orang, kitchen 5 orang, Home Delivery 8 orang, Drive Thru 6 orang.

## **C. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional**

### **1. Variabel Bebas (X)**

Variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab atau timbulnya variabel terikat. Dengan kata lain, variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi

variabel terikat. Dalam penelitian ini, yang digunakan sebagai variabel bebas adalah Disiplin Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) pada PT.Souci Indoprisma.

2. Variabel terikat (Y) yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan PT.Souci Indoprisma. Kinerja Karyawan (Y) adalah suatu keadaan yang dirasakan karyawan setelah dia mengalami suatu kinerja ( hasil) yang telah memenuhi berbagai harapannya.

Penulis dalam penelitian ini menggunakan skala likert sebagai alat untuk mengukur variabel bebas, dimana responden akan memilih jawaban yang akan tersedia. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberi skor. Responden diberikan lima alternative jawaban yang akan digunakan dalam pemberian skor yaitu sebagai berikut:

Defenisi operasional adalah variabel penelitian dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum dilakukan analisis. Adapun batasan atau defenisi operasional variabel yang diteliti adalah:

**Tabel III.2**  
**Defenisi Operasional**

Variabel	Defenisi	Indikator Variabel	Skala Ukur
Disiplin Kerja (X1)	Fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin baik tinggi prestasi yang dapat dicapainya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan dan kemampuan</li> <li>2. Teladan pimpinan</li> <li>3. Balas jasa</li> <li>4. Keadilan</li> <li>5. Waskat</li> <li>6. Sanksi hukuman</li> <li>7. Ketegasan</li> <li>8. Hubungan kemanusiaan.</li> </ol>	L I K E R T
Gaya kepemimpinan (X2)	Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saling mempercayai</li> <li>2. Penghargaan terhadap ide bawahan</li> <li>3. Memperhitungkan perasaan bawahan.</li> <li>4. Perhatian pada kerja karyawan</li> <li>5. Perhatian pada kesejahteraan bawahan.</li> <li>6. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja bawahan</li> <li>7. Pengakuan atas status bawahan</li> </ol>	L I K E R T
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja adalah sebuah kata yang dalam bahasa Indonesia berasal dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi, bisa pula berarti hasil kerja.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas kinerja karyawan</li> <li>2. Kualitas kerja karyawan</li> <li>3. Ketepatan waktu</li> <li>4. Efektivitas karyawan</li> <li>5. Kemandirian</li> </ol>	L I K E R T

#### **D. Jenis dan Sumber Data**

Menurut Kuncoro (2009) data adalah sekumpulan informasi yang diperlukan untuk pengambilan keputusan.

Ada dua jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

##### **1. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:**

- a. Data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan/skoring (Sugiyono 2006). Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil jawaban kuesioner dari masing – masing responden yaitu karyawan store KFC Gajah Mada Cabang Medan
- b. Data kualitatif, yaitu data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar (Sugiyono 2006). Data kualitatif dalam penelitian ini adalah hasil wawancara yang diberikan kepada responden yaitu karyawan store KFC Gajah Mada Cabang Medan

##### **2. Sumber Data**

- a. Data primer adalah data yang diperoleh dengan survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original (Kuncoro, 2009). Data primer dalam penelitian ini adalah hasil wawancara dan jawaban kuesioner yang disebarkan kepada responden karyawan store KFC Gajah Mada Cabang Medan
- b. Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpulan data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data (Kuncoro, 2009).

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data dilakukan adalah untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah diuraikan di atas maka penulis melakukan penelitian untuk mendapatkan data, informasi dan bahan yang diperlukan dengan menggunakan beberapa metode antara lain:

### **1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)**

Hal ini dimaksud untuk mendapatkan data dan informasi yang berhubungan dengan materi penelitian. Dilakukan dengan mempelajari buku – buku hasil laporan lain yang ada referensinya.

### **2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)**

Pengumpulan data yang dilakukan secara langsung terhadap objek penelitian atau dengan terjun langsung ke lapangan dengan menggunakan teknik sebagai berikut:

#### **a. Pengamatan (*Observasi*)**

Mengadakan penelitian dengan cara mengamati langsung terhadap unit – unit yang ada hubungannya dengan objek yang diselidiki dan mengadakan pencatatan – pencacatan tanpa ikut berpartisipasi langsung.

#### **b. Wawancara (*Interview*)**

Memperoleh data atau mendapatkan data dan informasi yang akurat dengan mengajukan pertanyaan secara langsung secara lisan terhadap orang – orang yang dapat memberikan keterangan – keterangan yang erat kaitannya dengan

masalah – masalah yang akan penulis ungkapkan dalam penelitian ini guna mendukung data yang dikumpulkan.

c. Kuesioner (*Questionnaire*)

Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan – pertanyaan kepada responden dengan cara memilih alternatif jawaban yang tersedia. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai kuesioner yang ditentukan yaitu:

- a. Jawaban “Sangat Tidak Setuju”, diberi nilai 1
- b. Jawaban “Tidak setuju”, diberi nilai 2
- c. Jawaban “Ragu - ragu”, diberi nilai 3
- d. Jawaban “Setuju”, diberi nilai 4
- e. Jawaban “Sangat Setuju” diberi nilai 5

Adapun yang menjadi skala pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala likert. Peneliti menggunakan skala likert dalam penelitian ini sebab skala likert memudahkan peneliti untuk mengukur skala penilaian yang berjenjang/bertingkat. Misalnya, untuk mengukur tingkat kesetujuan dan ketidaksetujuan seseorang terhadap suatu objek, bisa diukur menggunakan ukuran sangat setuju, setuju, netral/ragu – ragu/kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada lima skala likert tersebut menunjukkan bahwa sangat setuju pasti lebih tinggi daripada setuju, sedangkan yang tidak setuju pasti lebih tinggi daripada sangat tidak setuju. Namun, jarak antara sangat setuju ke setuju



dan dari setuju ke netral dan seterusnya tidak sama, oleh karena itu data yang dihasilkan oleh skala likert adalah data ordinal. Sedangkan cara skoring yang digunakan yaitu sangat setuju dengan scor 5, setuju dengan scor 4, netral/ragu – ragu/kurang setuju dengan scor 3, tidak setuju dengan scor 2 dan sangat tidak setuju dengan scor 1 (samianstats.wordpress.com).

## **F. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data dalam penelitian ini terdiri dari beberapa uji yang digunakan, terdiri dari uji instrumen dan uji asumsi klasik.

### **1. Uji Instrumen**

#### **a. Uji Validitas**

Uji yang dilakukan untuk mengetahui layak atau tidaknya alat ukur yang digunakan. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 20, dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pertanyaan dinyatakan valid
- 2) Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

#### **b. Uji Reliabilitas**

Uji yang digunakan untuk mengetahui konsistensi dan kestabilan suatu alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 20. Butir pertanyaan yang sudah

dinyatakan valid dalam uji validitas reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika  $r_{\alpha}$  positif atau lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  maka pertanyaan reliabel
- 2) Jika  $r_{\alpha}$  negatif atau lebih kecil dari  $r_{\text{tabel}}$  maka pertanyaan tidak reliable.

c. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi merupakan sebuah pendekatan yang digunakan untuk mendefinisikan hubungan matematis antara variabel output/dependent (Y) dengan satu atau beberapa variabel input/independen (X). Menurut, Umi Narimawati (2008), pengertian analisis regresi linier berganda yaitu suatu analisis asosiasi yang digunakan secara bersamaan untuk meneliti pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel tergantung dengan skala interval.

Teknik analisis regresi berganda digunakan dalam penelitian ini sebab skala pengukuran yang digunakan peneliti adalah skala likert. Beberapa peneliti memandang bahwa skala likert adalah data ordinal yang harus diubah/ditransformasikan dahulu menjadi data interval melalui metode succesive interval sehingga dapat dianalisis menggunakan analisis regresi atau analisis jalur. Alat analisis regresi atau analisis jalur dapat digunakan langsung untuk menguji hipotesis meskipun data yang digunakan berupa data ordinal, sebab hasil analisis dengan menggunakan data skala likert yang belum dan yang sama (Suliyanto, 2006).

Model regresi dinyatakan dalam persamaan:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kepuasan pelanggan

a : Konstanta

$b_1 \dots b_2$  : Koefisien regresi masing – masing variabel

$x_1$  : Disiplin Kerja

$x_2$  : Gaya Kepemimpinan

e : standar error

## 2. Uji Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut:

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kurva PP-Plots.

### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Artinya, jika

varians variabel *independent* adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independent tersebut homoskedastisitas.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05$ ).

Kriteria pengujian:

$$t_{hitung} > t_{tabel} = H_0 \text{ ditolak,}$$

$$t_{hitung} \leq t_{tabel} = H_0 \text{ diterima.}$$

#### b. Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat dengan tingkat keyakinan 95%.

Kriteria pengujian:

$$F_{hitung} > F_{tabel} = H_0 \text{ ditolak,}$$

$$F_{hitung} \leq F_{tabel} = H_0 \text{ diterima.}$$

### 4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (kualitas produk dan kualitas pelayanan) terhadap variabel terikat (kepuasan pelanggan) ditentukan dengan koefisien determinasi  $D = r^2 \times 100\%$ .

## DAFTAR PUSTAKA

- Edy, Sutrisno. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. **Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi**. Erlangga. Jakarta.
- Mangku Negara, Anwar Prabu, Siagian. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Remaja Risdakarya. Bandung.
- Marihot Manullang. 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Cita Pustaka Media Perintis.
- Melayu Hasibuan. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mohammad Agus Tulus. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Parullari. 2011. **Analisis Data Dengan Spss, Statistik**. Laboratorium Komputer Fakultas Ekonomi : Universitas Medan Area.
- Raymond A Noe, dkk. 2010. **Manajemen Sumber Daya**. Jakarta: Salemba Empat.
- Robert Land Mathis and Jhon Jackson. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, stephen, Davis. 1996. **Perilaku Organisasi jilid 11**, Ahli Bahas Hadayana Pujaatmaka, Jakarta, Prnhalindo.
- Sugiyono. 2012. **Memahami Penelitian kualitatif**. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2006. **Metode penelitian Kinerja**. Bandung : Alfabeta.
- Umi Nazimawati. 2008. **Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif**. Teori dan Aplikasi. Bandung : Agung Media.
- Dwi Payana. 2013. **Penengaruh disiplin kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Percetakan Sadha Jaya di Denpasar**. Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen Vol I, No. 2 2013.
- Metha. 2013. **Penagruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap kinerja karywan pada PT Pustaka Riski Putra Semarang**. Jurnal Manajemen Dan Akuntansi, Vol. I, No, 2, 116-139, Agustus 2013.

## Lampiran 1

### KUESIONER

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap  
Kinerja Karyawan pada perusahaan Store KFC Gajah Mada Cabang Medan

No.Responden:.....

Dengan hormat,

Saya Feri Yanda Sitepu, NPM. 13832049 Mahasiswa Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Medan Area dalam rangka menyelesaikan program S1 Manajemen universitas medan area melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Store KFC Gajah Mada Cabang Medan.”

Penelitian ini diharapkan memberikan hasil yang bermanfaat, oleh karena itu dimohon kesediaan Saudara/I untuk mengisi atau menjawab kuesioner ini dengan sebenarnya. Jawaban yang anda berikan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian skripsi.

Atas kesediaan Saudara/i dalam mengisi kuesioner, saya ucapkan terima kasih.

#### A. Petunjuk pengisian angket:

1. Berikanlah jawaban singkat pada bagian pertanyaan identitas responden  
Yang membutuhkan jawaban tertulis saudara/i
2. Berikanlah tanda checklist(✓) pada kolom yang saudara/i anggap Setuju dengan jawaban pada saudara/i. Adapun makna tanda tersebut adalah.
  - a. STS : Sangat tidak setuju : skor 1
  - b. TS : Tidak setuju : skor 2
  - c. R : Ragu-ragu : skor 3
  - d. S : Setuju : skor 4
  - e. SS : Sangat setuju : skor 5

**B. Identitas Responden**

Nama :  
Jenis kelamin :  
Status :  
Umur :

**Disiplin Kerja (X1)**

No.	Pernyataan	Opsi				
		STS	TS	R	S	SS
1.	Absensi kehadiran menurut anda sangat penting dalam menegakan disiplin kerja.					
2.	Anda harus hadir tepat waktu dikantor setiap hari sesuai jam kerja.					
3.	Anda bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan jika melanggar peraturan tersebut.					
4.	Anda pulang dari kantor sesuai dengan jam kantor.					
5.	Anda harus melaksanakan tugas dengan tanggung jawab dan sesuai waktu yang telah ditentukan.					
6.	Anda selalu menggunakan seragam kerja yang rapih dan bersih sesuai yang diinginkan perusahaan.					
7.	Anda menggunakan tanda pengenal dikantor.					
8.	Peraturan yang ditetapkan menjadikan termotivasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan.					

### Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>)

No.	Pernyataan	Opsi				
		STS	TS	R	S	SS
1.	Pemimpin memberikan tanggungjawab yang besar dalam bekerja sehingga membuat Karyawan lebih percaya diri.					
2.	Pemimpin selalu memberikan umpan balik yang positif saat kinerja karyawan baik.					
3.	Pemimpin memberikan penghargaan (Pengakuan) untuk kinerja karyawan yang telah mencapai target.					
4.	Pemimpin mengakui kinerja karyawan dengan baik.					
5.	Pemimpin memberikan penghargaan khusus (pujian dan hadiah) ketika karyawan menghasilkan kinerja yang level tinggi.					
6.	Pemimpin cenderung memperhatikan keinginan/kepentingan karyawan dengan member gaji tepat waktu.					
7.	Pemimpin selalu menghargai hasil kerja yang telah diselesaikan karyawan.					
8.	Pemimpin memberitahukan jika karyawan menghasilkan pekerjaan yang tidak sesuai dengan baik.					

### Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	Opsi				
		STS	TS	R	S	SS
1.	Karyawan dengan cermat menyelesaikan tugas dengan baik dan benar.					
2.	Karyawan menyelesaikan tugas/ pekerjaan, memenuhi standart kerja yang ditentukan.					
3.	Karyawan menyelesaikan/melaksanakan tugas yang dipercayakan secara tepat dan cepat sesuai dengan waktu yang ditentukan.					
4.	Karyawan memberikan kontribusi kepada tim melalui saran, kritik dan usaha yang membangun tim.					



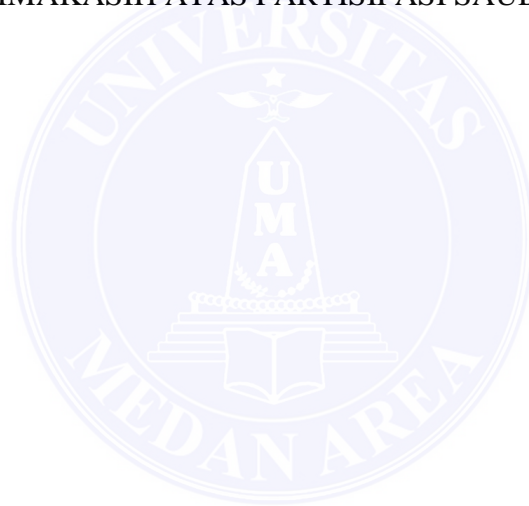
5.	Karyawan menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah atasan.					
6.	Dalam situasi mendesak karyawan bersedia melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya demi kelancaran operasional perusahaan.					

Komentar dan Saran:

---

---

\*\*\*\*\*TERIMAKASIH ATAS PARTISIPASI SAUDARA/I \*\*\*\*\*



HASIL JAWABAN RESPONDEN

No	DISIPLIN KERJA (X1)								GAYA KEPEMIMPINAN (X2)								KINERJA KARYAWAN (Y)				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21
1	5	4	4	5	3	5	5	4	4	3	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5
2	4	5	3	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4
3	4	5	4	5	3	4	5	4	4	4	3	1	4	5	4	5	4	4	5	4	4
4	4	4	5	4	3	5	5	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	3	4	5	4
5	5	4	3	5	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	5
6	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	4	3	5	5	4	3	4	5	5
7	4	5	4	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	5	4	4	4	3	5
8	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	3	4	3	4	4
9	4	5	3	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	5
10	5	4	5	4	4	5	3	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4
11	5	4	3	4	3	4	4	3	1	3	4	3	4	1	3	4	5	2	2	3	5
12	5	4	2	5	4	5	4	1	1	3	2	3	2	4	5	3	4	2	4	1	3
13	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4
14	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	5
15	5	4	3	4	4	5	5	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3	4	3	5	2
16	4	4	5	4	3	3	4	2	4	4	5	3	4	5	3	2	4	4	3	5	2
17	4	4	4	3	4	5	2	5	3	4	5	4	3	5	4	4	4	3	5	4	3
18	4	4	4	3	5	3	4	5	4	3	5	4	3	5	4	5	4	4	3	4	5
19	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
20	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5
21	5	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4
22	5	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3
23	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5
24	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5
25	5	4	5	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4
26	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	5	5	4	5	4	5	5	4	5
27	4	5	5	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	3	5	2	4	4	5	4	5
28	4	4	5	4	4	5	4	5	3	3	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5
29	4	5	4	4	5	3	4	5	4	3	4	4	5	4	3	5	4	3	4	3	5
30	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	3	2	3
31	5	4	4	5	5	4	5	3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	5
32	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	5	3	4	5	5	5	5	4
33	4	5	4	4	3	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4
34	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4
35	4	5	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	5	5	5	4	3
36	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4
37	4	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4
38	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5
39	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4
40	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3
41	5	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	3	4	2	3	4	5	2	2	3	5
42	5	4	2	5	4	5	4	1	2	3	2	3	2	4	5	3	4	2	3	2	3
43	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4
44	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	5
45	5	4	3	4	4	5	5	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3	4	3	5	2
46	4	2	4	3	4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	2
47	4	3	4	3	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3
48	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	2
49	4	2	4	3	3	4	3	3	4	5	3	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4
50	4	3	4	3	4	3	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4
51	4	2	4	3	3	5	3	4	2	3	4	3	4	2	3	4	4	5	4	3	3
52	4	3	3	4	5	3	4	4	2	3	2	3	2	4	5	3	3	3	5	4	3
53	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3
54	4	3	5	4	3	5	4	4	5	5	4	5	2	4	3	3	4	4	4	4	3
55	4	2	2	3	5	4	3	4	3	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	2	2

LAMPIRAN III

1. DISIPLIN KERJA (X1)

Uji Validitas

Correlations

	Dk1	Dk2	Dk3	Dk4	Dk5	Dk6	Dk7	Dk8	Total_ Dk
Dk1 Pearson Correlation	1	,112	-,176	,298	,148	,324	,288	-,166	,362
Sig. (2-tailed)		,417	,199	,027	,280	,016	,033	,226	,007
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Dk2 Pearson Correlation	,112	1	,130	,527	,183	,009	,423	,140	,665
Sig. (2-tailed)	,417		,346	,000	,182	,948	,001	,309	,000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Dk3 Pearson Correlation	-,176	,130	1	,038	-,211	-,170	,101	,489	,407
Sig. (2-tailed)	,199	,346		,780	,122	,216	,461	,000	,002
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Dk4 Pearson Correlation	,298	,527	,038	1	-,069	,084	,479	-,057	,553
Sig. (2-tailed)	,027	,000	,780		,618	,542	,000	,680	,000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Dk5 Pearson Correlation	,148	,183	-,211	-,069	1	-,035	,145	,191	,351
Sig. (2-tailed)	,280	,182	,122	,618		,798	,290	,163	,009
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Dk6 Pearson Correlation	,324	,009	-,170	,084	-,035	1	,162	-,126	,286
Sig. (2-tailed)	,016	,948	,216	,542	,798		,237	,361	,034
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Dk7 Pearson Correlation	,288	,423	,101	,479	,145	,162	1	-,006	,640
Sig. (2-tailed)	,033	,001	,461	,000	,290	,237		,964	,000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Dk8 Pearson Correlation	-,166	,140	,489	-,057	,191	-,126	-,006	1	,499
Sig. (2-tailed)	,226	,309	,000	,680	,163	,361	,964		,000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Total _Dk Pearson Correlation	,362	,665	,407	,553	,351	,286	,640	,499	1
Sig. (2-tailed)	,007	,000	,002	,000	,009	,034	,000	,000	
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55

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

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

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	55	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,486	,513	8

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Dk1	4,42	,498	55
Dk2	3,98	,805	55
Dk3	3,96	,881	55
Dk4	4,15	,705	55
Dk5	4,13	,771	55
Dk6	4,31	,791	55
Dk7	4,24	,719	55
Dk8	4,02	,991	55

### Inter-Item Correlation Matrix

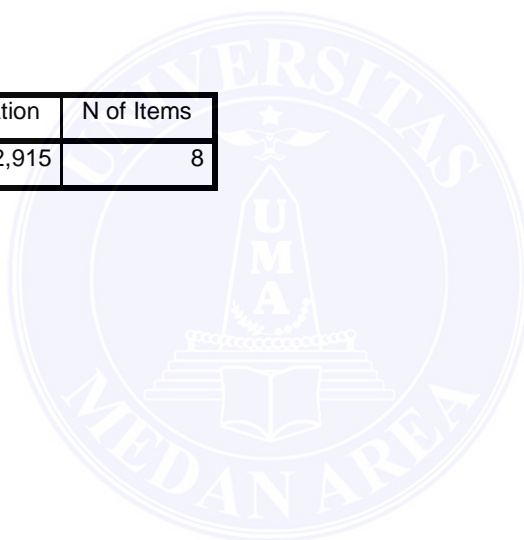
	Dk1	Dk2	Dk3	Dk4	Dk5	Dk6	Dk7	Dk8
Dk1	1,000	,112	-,176	,298	,148	,324	,288	-,166
Dk2	,112	1,000	,130	,527	,183	,009	,423	,140
Dk3	-,176	,130	1,000	,038	-,211	-,170	,101	,489
Dk4	,298	,527	,038	1,000	-,069	,084	,479	-,057
Dk5	,148	,183	-,211	-,069	1,000	-,035	,145	,191
Dk6	,324	,009	-,170	,084	-,035	1,000	,162	-,126
Dk7	,288	,423	,101	,479	,145	,162	1,000	-,006
Dk8	-,166	,140	,489	-,057	,191	-,126	-,006	1,000

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Dk1	28,78	7,692	,201	,250	,463
Dk2	29,22	6,026	,461	,379	,346
Dk3	29,24	7,184	,113	,385	,499
Dk4	29,05	6,719	,350	,437	,404
Dk5	29,07	7,513	,092	,281	,500
Dk6	28,89	7,803	,016	,147	,529
Dk7	28,96	6,332	,455	,340	,362
Dk8	29,18	6,596	,181	,354	,476

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
33,20	8,496	2,915	8



## 2. GAYA KEPEMIMPINAN (X2)

Uji Validitas

Correlations

		Gk1	Gk2	Gk3	Gk4	Gk5	Gk6	Gk7	Gk8	Total_Gk
Gk1	Pearson Correlation	1	,587	,338	,536	,440	,466	,175	,383	,844
	Sig. (2-tailed)		,000	,012	,000	,001	,000	,202	,004	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Gk2	Pearson Correlation	,587	1	,091	,337	,227	,359	,025	,130	,581
	Sig. (2-tailed)	,000		,510	,012	,095	,007	,857	,343	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Gk3	Pearson Correlation	,338	,091	1	,390	,310	,231	-,149	,295	,534
	Sig. (2-tailed)	,012	,510		,003	,021	,090	,277	,029	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Gk4	Pearson Correlation	,536	,337	,390	1	,226	,206	,273	,273	,679
	Sig. (2-tailed)	,000	,012	,003		,097	,131	,044	,044	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Gk5	Pearson Correlation	,440	,227	,310	,226	1	,042	,078	,460	,593
	Sig. (2-tailed)	,001	,095	,021	,097		,759	,571	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Gk6	Pearson Correlation	,466	,359	,231	,206	,042	1	,136	,202	,572
	Sig. (2-tailed)	,000	,007	,090	,131	,759		,323	,140	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Gk7	Pearson Correlation	,175	,025	-,149	,273	,078	,136	1	,058	,310
	Sig. (2-tailed)	,202	,857	,277	,044	,571	,323		,671	,021
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Gk8	Pearson Correlation	,383	,130	,295	,273	,460	,202	,058	1	,600
	Sig. (2-tailed)	,004	,343	,029	,044	,000	,140	,671		,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Total_Gk	Pearson Correlation	,844	,581	,534	,679	,593	,572	,310	,600	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,021	,000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55

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

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

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	55	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,742	,732	8

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Gk1	3,89	,994	55
Gk2	4,04	,769	55
Gk3	3,96	,816	55
Gk4	4,16	,834	55
Gk5	3,91	,867	55
Gk6	4,16	,918	55
Gk7	4,13	,721	55
Gk8	4,15	,870	55

### Inter-Item Correlation Matrix

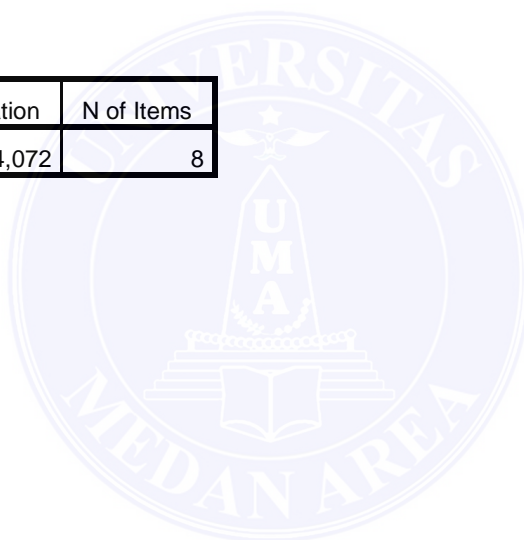
	Gk1	Gk2	Gk3	Gk4	Gk5	Gk6	Gk7	Gk8
Gk1	1,000	,587	,338	,536	,440	,466	,175	,383
Gk2	,587	1,000	,091	,337	,227	,359	,025	,130
Gk3	,338	,091	1,000	,390	,310	,231	-,149	,295
Gk4	,536	,337	,390	1,000	,226	,206	,273	,273
Gk5	,440	,227	,310	,226	1,000	,042	,078	,460
Gk6	,466	,359	,231	,206	,042	1,000	,136	,202
Gk7	,175	,025	-,149	,273	,078	,136	1,000	,058
Gk8	,383	,130	,295	,273	,460	,202	,058	1,000

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Gk1	28,51	10,736	,745	,616	,643
Gk2	28,36	13,532	,434	,405	,717
Gk3	28,44	13,695	,367	,345	,728
Gk4	28,24	12,665	,542	,426	,695
Gk5	28,49	13,143	,427	,366	,718
Gk6	28,24	13,147	,389	,315	,726
Gk7	28,27	15,276	,139	,206	,763
Gk8	28,25	13,082	,435	,288	,716

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
32,40	16,578	4,072	8





### 3. KINERJA KARYAWAN (Y)

Sebelum Validitas

Correlations

		Kk1	Kk2	Kk3	Kk4	Kk5	Kk6	total_Kk
Kk1	Pearson Correlation	1	-,048	,120	,121	,053	,427	,483
	Sig. (2-tailed)		,726	,384	,380	,702	,001	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Kk2	Pearson Correlation	-,048	1	-,149	,327	,295	,001	,521
	Sig. (2-tailed)	,726		,278	,015	,029	,995	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Kk3	Pearson Correlation	,120	-,149	1	-,266	-,185	,129	,172
	Sig. (2-tailed)	,384	,278		,050	,176	,349	,209
	N	55	55	55	55	55	55	55
Kk4	Pearson Correlation	,121	,327	-,266	1	,314	,042	,563
	Sig. (2-tailed)	,380	,015	,050		,020	,763	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Kk5	Pearson Correlation	,053	,295	-,185	,314	1	-,002	,573
	Sig. (2-tailed)	,702	,029	,176	,020		,988	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Kk6	Pearson Correlation	,427	,001	,129	,042	-,002	1	,553
	Sig. (2-tailed)	,001	,995	,349	,763	,988		,000
	N	55	55	55	55	55	55	55
total_Kk	Pearson Correlation	,483	,521	,172	,563	,573	,553	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,209	,000	,000	,000	
	N	55	55	55	55	55	55	55

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

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

Setelah Validitas

**Correlations**

		Kk1	Kk2	Kk4	Kk5	Kk6	Total_Kk
Kk1	Pearson Correlation	1	-,048	,121	,053	,427	,483
	Sig. (2-tailed)		,726	,380	,702	,001	,000
	N	55	55	55	55	55	55
Kk2	Pearson Correlation	-,048	1	,327	,295	,001	,521
	Sig. (2-tailed)	,726		,015	,029	,995	,000
	N	55	55	55	55	55	55
Kk4	Pearson Correlation	,121	,327	1	,314	,042	,563
	Sig. (2-tailed)	,380	,015		,020	,763	,000
	N	55	55	55	55	55	55
Kk5	Pearson Correlation	,053	,295	,314	1	-,002	,573
	Sig. (2-tailed)	,702	,029	,020		,988	,000
	N	55	55	55	55	55	55
Kk6	Pearson Correlation	,427	,001	,042	-,002	1	,553
	Sig. (2-tailed)	,001	,995	,763	,988		,000
	N	55	55	55	55	55	55
Total_Kk	Pearson Correlation	,483	,521	,563	,573	,553	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	55	55	55	55	55	55

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

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

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	55	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	55	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,477	,487	5

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Kk1	4,18	,547	55
Kk2	4,02	,828	55
Kk4	3,98	,892	55
Kk5	3,95	,989	55
Kk6	3,93	1,016	55

**Inter-Item Correlation Matrix**

	Kk1	Kk2	Kk4	Kk5	Kk6
Kk1	1,000	-,048	,121	,053	,424
Kk2	-,048	1,000	,327	,295	,002
Kk4	,121	,327	1,000	,314	,039
Kk5	,053	,295	,314	1,000	,070
Kk6	,424	,002	,039	,070	1,000

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kk1	15,87	5,224	,241	,198	,442
Kk2	16,04	4,517	,263	,157	,417
Kk4	16,07	4,106	,339	,174	,361
Kk5	16,11	3,914	,315	,144	,375
Kk6	16,13	4,409	,161	,183	,499

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20,05	6,127	2,475	5

LAMPIRAN IV

**A. UJI VALIDITAS DAN REABILITAS**

**1. DISIPLIN KERJA (X1)**

**Correlations**

		Dk1	Dk2	Dk3	Dk4	Dk5	Dk6	Dk7	Dk8	Total_Dk
Dk1	Pearson Correlation	1	,112	-,176	,298	,148	,324	,288	-,166	,362
	Sig. (2-tailed)		,417	,199	,027	,280	,016	,033	,226	,007
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Dk2	Pearson Correlation	,112	1	,130	,527	,183	,009	,423	,140	,665
	Sig. (2-tailed)	,417		,346	,000	,182	,948	,001	,309	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Dk3	Pearson Correlation	-,176	,130	1	,038	-,211	-,170	,101	,489	,407
	Sig. (2-tailed)	,199	,346		,780	,122	,216	,461	,000	,002
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Dk4	Pearson Correlation	,298	,527	,038	1	-,069	,084	,479	-,057	,553
	Sig. (2-tailed)	,027	,000	,780		,618	,542	,000	,680	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Dk5	Pearson Correlation	,148	,183	-,211	-,069	1	-,035	,145	,191	,351
	Sig. (2-tailed)	,280	,182	,122	,618		,798	,290	,163	,009
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Dk6	Pearson Correlation	,324	,009	-,170	,084	-,035	1	,162	-,126	,286
	Sig. (2-tailed)	,016	,948	,216	,542	,798		,237	,361	,034
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Dk7	Pearson Correlation	,288	,423	,101	,479	,145	,162	1	-,006	,640
	Sig. (2-tailed)	,033	,001	,461	,000	,290	,237		,964	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Dk8	Pearson Correlation	-,166	,140	,489	-,057	,191	-,126	-,006	1	,499
	Sig. (2-tailed)	,226	,309	,000	,680	,163	,361	,964		,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Total_Dk	Pearson Correlation	,362	,665	,407	,553	,351	,286	,640	,499	1
	Sig. (2-tailed)	,007	,000	,002	,000	,009	,034	,000	,000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55

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

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

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	55	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,486	,513	8

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Dk1	4,42	,498	55
Dk2	3,98	,805	55
Dk3	3,96	,881	55
Dk4	4,15	,705	55
Dk5	4,13	,771	55
Dk6	4,31	,791	55
Dk7	4,24	,719	55
Dk8	4,02	,991	55

### Inter-Item Correlation Matrix

	Dk1	Dk2	Dk3	Dk4	Dk5	Dk6	Dk7	Dk8
Dk1	1,000	,112	-,176	,298	,148	,324	,288	-,166
Dk2	,112	1,000	,130	,527	,183	,009	,423	,140
Dk3	-,176	,130	1,000	,038	-,211	-,170	,101	,489
Dk4	,298	,527	,038	1,000	-,069	,084	,479	-,057
Dk5	,148	,183	-,211	-,069	1,000	-,035	,145	,191
Dk6	,324	,009	-,170	,084	-,035	1,000	,162	-,126
Dk7	,288	,423	,101	,479	,145	,162	1,000	-,006
Dk8	-,166	,140	,489	-,057	,191	-,126	-,006	1,000

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Dk1	28,78	7,692	,201	,250	,463
Dk2	29,22	6,026	,461	,379	,346
Dk3	29,24	7,184	,113	,385	,499
Dk4	29,05	6,719	,350	,437	,404
Dk5	29,07	7,513	,092	,281	,500
Dk6	28,89	7,803	,016	,147	,529
Dk7	28,96	6,332	,455	,340	,362
Dk8	29,18	6,596	,181	,354	,476

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
33,20	8,496	2,915	8

## 2. GAYA KEPEMIMPINAN (X2)

Uji Validitas

### Correlations

		Gk1	Gk2	Gk3	Gk4	Gk5	Gk6	Gk7	Gk8	Total_Gk
Gk1	Pearson Correlation	1	,587	,338	,536	,440	,466	,175	,383	,844
	Sig. (2-tailed)		,000	,012	,000	,001	,000	,202	,004	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Gk2	Pearson Correlation	,587	1	,091	,337	,227	,359	,025	,130	,581
	Sig. (2-tailed)	,000		,510	,012	,095	,007	,857	,343	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Gk3	Pearson Correlation	,338	,091	1	,390	,310	,231	-,149	,295	,534
	Sig. (2-tailed)	,012	,510		,003	,021	,090	,277	,029	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Gk4	Pearson Correlation	,536	,337	,390	1	,226	,206	,273	,273	,679
	Sig. (2-tailed)	,000	,012	,003		,097	,131	,044	,044	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Gk5	Pearson Correlation	,440	,227	,310	,226	1	,042	,078	,460	,593
	Sig. (2-tailed)	,001	,095	,021	,097		,759	,571	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55

Gk6	Pearson Correlation	,466**	,359*	,231	,206	,042	1	,136	,202	,572**
	Sig. (2-tailed)	,000	,007	,090	,131	,759		,323	,140	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Gk7	Pearson Correlation	,175	,025	-,149	,273	,078	,136	1	,058	,310
	Sig. (2-tailed)	,202	,857	,277	,044	,571	,323		,671	,021
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Gk8	Pearson Correlation	,383**	,130	,295	,273	,460*	,202	,058	1	,600**
	Sig. (2-tailed)	,004	,343	,029	,044	,000	,140	,671		,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Total_	Pearson Correlation	,844**	,581**	,534*	,679*	,593*	,572*	,310	,600**	1
Gk	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,021	,000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55

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

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

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	55	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,742	,732	8

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Gk1	3,89	,994	55
Gk2	4,04	,769	55
Gk3	3,96	,816	55
Gk4	4,16	,834	55
Gk5	3,91	,867	55
Gk6	4,16	,918	55
Gk7	4,13	,721	55
Gk8	4,15	,870	55

**Inter-Item Correlation Matrix**

	Gk1	Gk2	Gk3	Gk4	Gk5	Gk6	Gk7	Gk8
Gk1	1,000	,587	,338	,536	,440	,466	,175	,383
Gk2	,587	1,000	,091	,337	,227	,359	,025	,130
Gk3	,338	,091	1,000	,390	,310	,231	-,149	,295
Gk4	,536	,337	,390	1,000	,226	,206	,273	,273
Gk5	,440	,227	,310	,226	1,000	,042	,078	,460
Gk6	,466	,359	,231	,206	,042	1,000	,136	,202
Gk7	,175	,025	-,149	,273	,078	,136	1,000	,058
Gk8	,383	,130	,295	,273	,460	,202	,058	1,000

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Gk1	28,51	10,736	,745	,616	,643
Gk2	28,36	13,532	,434	,405	,717
Gk3	28,44	13,695	,367	,345	,728
Gk4	28,24	12,665	,542	,426	,695
Gk5	28,49	13,143	,427	,366	,718
Gk6	28,24	13,147	,389	,315	,726
Gk7	28,27	15,276	,139	,206	,763
Gk8	28,25	13,082	,435	,288	,716

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
32,40	16,578	4,072	8



### 3. KINERJA KARYAWAN (Y)

#### Correlations

		Kk1	Kk2	Kk4	Kk5	Kk6	Total_Kk
Kk1	Pearson Correlation	1	-,048	,121	,053	,427	,483
	Sig. (2-tailed)		,726	,380	,702	,001	,000
	N	55	55	55	55	55	55
Kk2	Pearson Correlation	-,048	1	,327	,295	,001	,521
	Sig. (2-tailed)	,726		,015	,029	,995	,000
	N	55	55	55	55	55	55
Kk4	Pearson Correlation	,121	,327	1	,314	,042	,563
	Sig. (2-tailed)	,380	,015		,020	,763	,000
	N	55	55	55	55	55	55
Kk5	Pearson Correlation	,053	,295	,314	1	-,002	,573
	Sig. (2-tailed)	,702	,029	,020		,988	,000
	N	55	55	55	55	55	55
Kk6	Pearson Correlation	,427	,001	,042	-,002	1	,553
	Sig. (2-tailed)	,001	,995	,763	,988		,000
	N	55	55	55	55	55	55
Total_Kk	Pearson Correlation	,483	,521	,563	,573	,553	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	55	55	55	55	55	55

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

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

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	55	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,477	,487	5

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Kk1	4,18	,547	55
Kk2	4,02	,828	55
Kk4	3,98	,892	55
Kk5	3,95	,989	55
Kk6	3,93	1,016	55

**Inter-Item Correlation Matrix**

	Kk1	Kk2	Kk4	Kk5	Kk6
Kk1	1,000	-,048	,121	,053	,424
Kk2	-,048	1,000	,327	,295	,002
Kk4	,121	,327	1,000	,314	,039
Kk5	,053	,295	,314	1,000	,070
Kk6	,424	,002	,039	,070	1,000

**Item-Total Statistics**

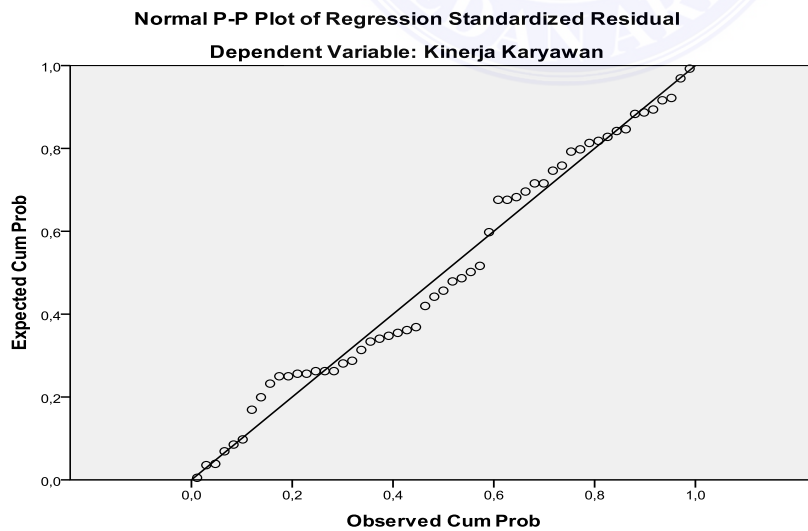
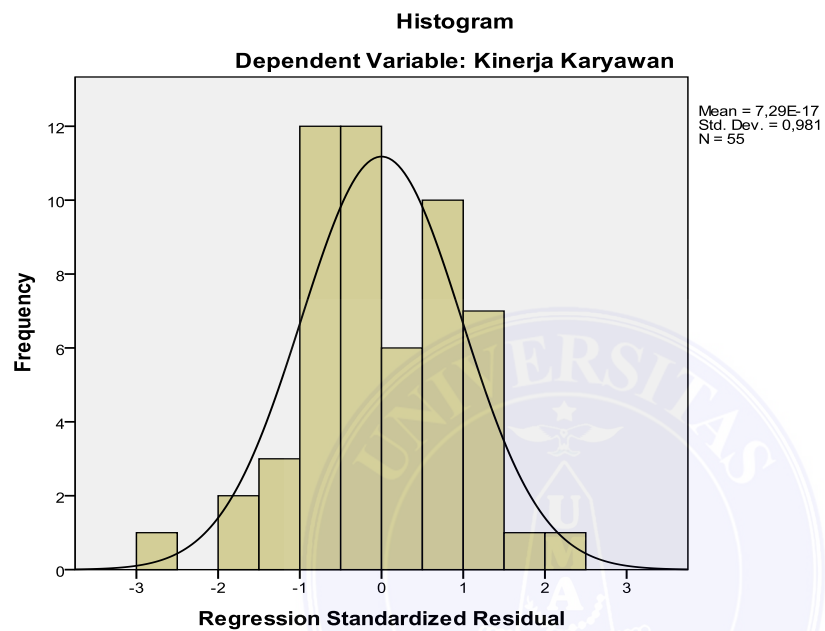
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kk1	15,87	5,224	,241	,198	,442
Kk2	16,04	4,517	,263	,157	,417
Kk4	16,07	4,106	,339	,174	,361
Kk5	16,11	3,914	,315	,144	,375
Kk6	16,13	4,409	,161	,183	,499

**Scale Statistics**

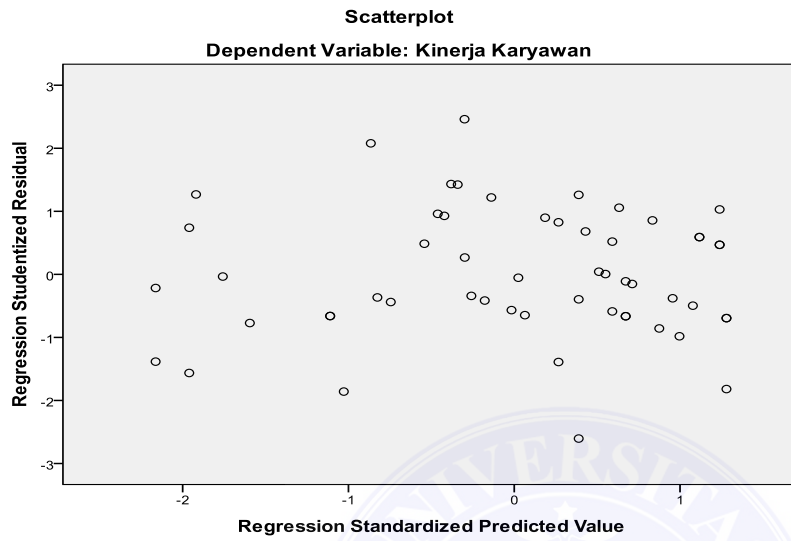
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20,05	6,127	2,475	5

## B. UJI ASUMSI KLASIK

### UJI NORMALITAS



## UJI HETEROSKEDASTISITAS



## UJI KOEFISIEN DETERMINASI ( $R^2$ )

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,688 <sup>a</sup>	,473	,453	1,830

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

UJI PARSIAL ( UJI T )

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,309	2,849		1,513	,136
	Disiplin Kerja	,138	,117	,162	1,180	,243
	Gaya Kepemimpinan	,345	,083	,568	4,137	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

UJI SIMULTAN (UJI F)

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	156,604	2	78,302	23,369	,000 <sup>a</sup>
	Residual	174,232	52	3,351		
	Total	330,836	54			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

LAMPIRAN V

**1. Frekuensi Jawaban Responden  
Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)**

**Statistics**

		Disiplin_Kerja1	Disiplin_Kerja2	Disiplin_Kerja3	Disiplin_Kerja4	Disiplin_Kerja5	Disiplin_Kerja6	Disiplin_Kerja7	Disiplin_Kerja8
N	Valid	55	55	55	55	55	55	55	55
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,42	3,98	3,96	4,15	4,13	4,31	4,24	4,02
Median		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00
Mode		4	4	4	4	4	5	4	4
Sum		243	219	218	228	227	237	233	221

**Disiplin\_Kerja1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S(4)	32	58,2	58,2	58,2
	SS(5)	23	41,8	41,8	100,0
Total		55	100,0	100,0	

**Disiplin\_Kerja2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS(2)	4	7,3	7,3	7,3
	RR(3)	6	10,9	10,9	18,2
	S(4)	32	58,2	58,2	76,4
	SS(5)	13	23,6	23,6	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

**Disiplin\_Kerja3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS(2)	3	5,5	5,5	5,5
RR(3)	13	23,6	23,6	29,1
S(4)	22	40,0	40,0	69,1
SS(5)	17	30,9	30,9	100,0
Total	55	100,0	100,0	

**Disiplin\_Kerja4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RR(3)	10	18,2	18,2	18,2
S(4)	27	49,1	49,1	67,3
SS(5)	18	32,7	32,7	100,0
Total	55	100,0	100,0	

**Disiplin\_Kerja5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RR(3)	13	23,6	23,6	23,6
S(4)	22	40,0	40,0	63,6
SS(5)	20	36,4	36,4	100,0
Total	55	100,0	100,0	

**Disiplin\_Kerja6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RR(3)	11	20,0	20,0	20,0
S(4)	16	29,1	29,1	49,1
SS(5)	28	50,9	50,9	100,0
Total	55	100,0	100,0	

**Disiplin\_Kerja7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS(2)	1	1,8	1,8	1,8
	RR(3)	6	10,9	10,9	12,7
	S(4)	27	49,1	49,1	61,8
	SS(5)	21	38,2	38,2	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

**Disiplin\_Kerja8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS(1)	2	3,6	3,6	3,6
	TS(2)	1	1,8	1,8	5,5
	RR(3)	11	20,0	20,0	25,5
	S(4)	21	38,2	38,2	63,6
	SS(5)	20	36,4	36,4	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

**2. Frekuensi Jawaban Responden  
Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>)**

**Statistics**

		Gaya_Ke pemimpin an1	Gaya_K epemim pinan2	Gaya_Kepe mimpinan3	Gaya_Kep emimpina n4	Gaya_Kepe emimpina n6	Gaya_K epemim pinan7	Gaya_Ke pemimpin an8
N	Valid	55	55	55	55	55	55	55
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	3,89	4,04	3,96	4,16	3,91	4,16	4,15
	Median	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
	Mode	4	4	4	4	4	5	4
	Sum	214	222	218	229	215	229	228



**Gaya\_Kepemimpinan1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS(1)	2	3,6	3,6	3,6
TS(2)	4	7,3	7,3	10,9
RR(3)	6	10,9	10,9	21,8
S(4)	29	52,7	52,7	74,5
SS(5)	14	25,5	25,5	100,0
Total	55	100,0	100,0	

**Gaya\_Kepemimpinan2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RR(3)	15	27,3	27,3	27,3
S(4)	23	41,8	41,8	69,1
SS(5)	17	30,9	30,9	100,0
Total	55	100,0	100,0	

**Gaya\_Kepemimpinan3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS(2)	3	5,5	5,5	5,5
RR(3)	10	18,2	18,2	23,6
S(4)	28	50,9	50,9	74,5
SS(5)	14	25,5	25,5	100,0
Total	55	100,0	100,0	

**Gaya\_Kepemimpinan4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS(1)	1	1,8	1,8	1,8
RR(3)	9	16,4	16,4	18,2
S(4)	24	43,6	43,6	61,8
SS(5)	21	38,2	38,2	100,0
Total	55	100,0	100,0	

**Gaya\_Kepemimpinan5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS(2)	7	12,7	12,7	12,7
	RR(3)	2	3,6	3,6	16,4
	S(4)	35	63,6	63,6	80,0
	SS(5)	11	20,0	20,0	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

**Gaya\_Kepemimpinan6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS(1)	1	1,8	1,8	1,8
	TS(2)	2	3,6	3,6	5,5
	RR(3)	7	12,7	12,7	18,2
	S(4)	22	40,0	40,0	58,2
	SS(5)	23	41,8	41,8	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

**Gaya\_Kepemimpinan7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR(3)	11	20,0	20,0	20,0
	S(4)	26	47,3	47,3	67,3
	SS(5)	18	32,7	32,7	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

**Gaya\_Kepemimpinan8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS(2)	2	3,6	3,6	3,6
	RR(3)	11	20,0	20,0	23,6
	S(4)	19	34,5	34,5	58,2
	SS(5)	23	41,8	41,8	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

**3. Frekuensi Jawaban Responden**  
**Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

**Statistics**

		Kinerja_Karyaw an1	Kinerja_Karyaw an2	Kinerja_Karyaw an3	Kinerja_Karyaw an4	Kinerja_Karyaw an5
N	Valid	55	55	55	55	55
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4,18	4,02	3,98	3,95	3,93
Median		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Mode		4	4	4	4	5
Sum		230	221	219	217	216

**Kinerja\_Karyawan1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR(3)	4	7,3	7,3	7,3
	S(4)	37	67,3	67,3	74,5
	SS(5)	14	25,5	25,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

**Kinerja\_Karyawan2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS(2)	4	7,3	7,3	7,3
	RR(3)	6	10,9	10,9	18,2
	S(4)	30	54,5	54,5	72,7
	SS(5)	15	27,3	27,3	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

**Kinerja\_Karyawan3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS(1)	1	1,8	1,8	1,8
	TS(2)	1	1,8	1,8	3,6
	RR(3)	13	23,6	23,6	27,3
	S(4)	23	41,8	41,8	69,1
	SS(5)	17	30,9	30,9	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

**Kinerja\_Karyawan4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS(1)	1	1,8	1,8	1,8
	TS(2)	4	7,3	7,3	9,1
	RR(3)	10	18,2	18,2	27,3
	S(4)	22	40,0	40,0	67,3
	SS(5)	18	32,7	32,7	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

**Kinerja\_Karyawan5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS(2)	6	10,9	10,9	10,9
	RR(3)	12	21,8	21,8	32,7
	S(4)	17	30,9	30,9	63,6
	SS(5)	20	36,4	36,4	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

LAMPIRAN VI

Tabel Nilai-Nilai Dalam Distribusi-t

<b>Pr</b>	<b>0.25</b>	<b>0.10</b>	<b>0.05</b>	<b>0.025</b>	<b>0.01</b>	<b>0.005</b>	<b>0.001</b>
<b>df</b>	<b>0.50</b>	<b>0.20</b>	<b>0.10</b>	<b>0.050</b>	<b>0.02</b>	<b>0.010</b>	<b>0.002</b>
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096

LAMPIRAN VII

Tabel F dengan signifikansi 5%

Df untuk penyebut ( N2 )	Df untuk pembilang ( N1 )							
	1	2	3	4	5	6	7	8
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05

## LAMPIRAN VIII

TABEL R

DF = n-2	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 1 arah				
	0,05	0,025	0,001	0,005	0,0005
	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 2 arah				
	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
32	0,2869	0,3388	0,3972	0,4357	0,5392
33	0,2826	0,3338	0,3916	0,4296	0,5322
34	0,2785	0,3291	0,3862	0,4238	0,5254
35	0,2746	0,3246	0,3810	0,4182	0,5189
36	0,2709	0,3202	0,3760	0,4128	0,5126
37	0,2673	0,3160	0,3712	0,4076	0,5066
38	0,2638	0,3120	0,3665	0,4026	0,5007
39	0,2605	0,3081	0,3621	0,3978	0,4950
40	0,2573	0,3044	0,3578	0,3932	0,4896
41	0,2542	0,3008	0,3536	0,3887	0,4843
42	0,2512	0,2973	0,3496	0,3843	0,4791
43	0,2483	0,2940	0,3457	0,3801	0,4742
44	0,2455	0,2907	0,3420	0,3761	0,4694
45	0,2429	0,2876	0,3384	0,3721	0,4647
46	0,2403	0,2845	0,3348	0,3683	0,4601
47	0,2377	0,2816	0,3314	0,3646	0,4557
48	0,2353	0,2787	0,3281	0,3610	0,4514
49	0,2329	0,2759	0,3249	0,3575	0,4473
50	0,2306	0,2732	0,3218	0,3542	0,4432
51	0,2284	0,2706	0,3188	0,3509	0,4393
52	0,2262	0,2681	0,3158	0,3477	0,4354
53	0,2241	0,2656	0,3129	0,3445	0,4317
54	0,2221	0,2632	0,3102	0,3415	0,4280
55	0,2201	0,2609	0,3074	0,3385	0,4244
56	0,2181	0,2586	0,3048	0,3357	0,4210
57	0,2162	0,2564	0,3022	0,3328	0,4176