

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PURNAMA AURA ELEKTRIKAL DI SUMENEP

Gabriella Mahadewi Sandy¹

Rusnani²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wiraraja Madura

rusnani@wiraraja.ac.id

ABSTRACT

Di era globalisasi ini perusahaan sebagai salah satu bentuk sebuah organisasi yang tidak terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan tersebut telah mempunyai modal cukup besar dan teknologi modern. Sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka, tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Dengan harapan bahwa suatu saat perusahaan akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam ruang lingkup usahanya. Penelitian ini dilakukan di PT. Purnama Aura Elektrikal di Sumenep. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan rumus Slovin yang berjumlah 52 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Non-Probability Sampling dengan teknik Purposive Sampling (menurut kriteria). Dari hasil pengujian dan analisis yang dilakukan menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Purnama Aura Elektrikal di Sumenep. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Purnama Aura Elektrikal. Secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja bersama sama mempengaruhi peningkatan kinerja pada karyawan PT. Purnama Aura Elektrikal di Sumenep.

Keywords : *Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi era globalisasi perusahaan sebagai salah satu bentuk sebuah organisasi tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan tersebut telah mempunyai moda cukup besar dan teknologi modern. Sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka, tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Sumber daya yang di maksud adalah sumber daya manusia ialah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas, dan usahanya pada perusahaan. Dengan harapan bahwa suatu saat perusahaan akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam ruang lingkup usahanya.

Pengelolaan sumber daya manusia yang kurang baik akan berdampak negatif terhadap terhambatnya tujuan perusahaan serta dapat memilih karyawan yang memiliki pengetahuan,

kemampuan dan keterampilan yang tinggi. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pelaksananya agar keputusan-keputusan yang diambil dalam setiap kegiatan dan target-target yang telah ditetapkan akan dapat tercapai dengan baik. Salah satu faktor yang dapat menentukan baik buruknya kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan di perusahaan. Marsam (2020:10) gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seseorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya.

PT. Purnama Aura Elekrika adalah kantor pengadaan barang dan jasa di bidang kelistrikan yang berada diposisi terus meningkat dari tahun ke tahun di Sumenep, kami aktif mengelola sejumlah proyek-proyek di lingkungan instansi Pemerintah dan Swasta, mengerjakan kontruksi jaringan listrik,

PJU dan pekerjaan kontruksi lainnya. Dalam budaya PT. Purnama Aura Elektriika peningkatan prestasi dan kemajuan merupakan hal yang bersifat progresif dan responsif terhadap perkembangan semula ini. Sebelumnya menjadi PT perusahaan ini berawal dari CV.

Pada tahun 2014 perusahaan ini hanya bekerja sebagai pelaksana PLN, kemudian selang beberapa tahun yaitu pada tahun 2016 CV Purnama Aura Elektriika berubah nama menjadi PT. Purnama Aura Elektriika dan mengikuti acara pelelangan di lingkup PLN dan menang dalam acara pelelangan sehingga bisa kerja dan terima SPK (Surat Perintah Kerja) dari PLN. PT. Purnama Aura Elektriika memiliki 110 karyawan yang terbagi dalam 3 seksi, diantaranya; penggatian kwh meter, penyambungan 1 phase dan 3 phase, dan jaringan distribusi. Adapun pembagian karyawan yang ada di PT. Purnama Aura Elektriika yaitul 10 orang admin kantor, 2 orang admin PLN, dan 98 orang bekerja di lapangan.

Sementara itu, gaya kepemimpinan di perusahaan ini masih belum sesuai dengan yang di harapkan karyawan. Dimana pemimpin jarang mendengarkan dan menerima masukan dari karyawannya, sehingga menyebabkan kurangnya kemampuan karyawan dalam memahami jobdesk masing-masing yang diberikan oleh atasan menyebabkan tertundanya suatu pekerjaan. Hal seperti ini biasanya terjadi pada karyawan baru dalam menjalankan jobdesk yang diberikan oleh atasan mengakibatkan sering terjadi salah paham antara atasan dan karyawan itu sendiri, dan hal ini tentunya menghambat kinerja karyawan.

METODE

Jenis penelitian pada penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dimana untuk variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja

Karyawan (Y). Metodel pengambilan sampe dalam penelitian ini yaitu Non-Probability Sampling yaitu sistem pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sampel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Purnama Aura Elektriika yang berjumlah 110 karyawan.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Data Gaya Kepemimpinan (X1)

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1	X1	0,816	0,279	VALID
	X2	0,826	0,279	VALID
	X3	0,832	0,279	VALID
	X4	0,873	0,279	VALID
	X5	0,873	0,279	VALID
	X6	0,759	0,279	VALID

Sumber : Data Primer Hasil Output SPSS Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diinterpretasikan bahwa semula item kuesioner yang mengukur variabel gaya kepemimpinan (X1) dinyatakan valid. Hal ini disimpulkan karena nilai koefisieln korelasi item-total (r hitung) untuk setiap item lebih besar dari nilai r tabel (0,279).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Data Disiplin Kerja (X2)

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Ket
X2	X1	0,871	0,279	VALID
	X2	0,888	0,279	VALID
	X3	0,874	0,279	VALID
	X4	0,841	0,279	VALID

Sumber : Data Primer Hasil Output SPSS Tahun 2024

Berdasarkan informasi pada tabel, dapat disimpulkan bahwa semula item kuesioner yang mengukur variable disiplin kerja (X2) dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisieln korelasi item-total (r hitung) untuk setiap item yang lebih besar dari nilai rtabel (0,279).

Hasil Uji Validitas Data Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Ket
Y	Y1	0,791	0,279	VALID
	Y2	0,824	0,279	VALID
	Y3	0,872	0,279	VALID
	Y4	0,807	0,279	VALID
	Y5	0,810	0,279	VALID
	Y6	0,848	0,279	VALID

Sumber: Data Primer Hasil Output SPSS Tahun 2024

Berdasarkan informasi pada tabel, dapat disimpulkan bahwa semula item kuesioner yang mengukur variable kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi item-total (r hitung) untuk setiap item yang lebih besar dari nilai rtabel (0,279).

Uji Realibilitas

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Baras Reliabilitas	Ket.
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,883	0,60	RELIABEL
Disiplin Kerja (X2)	0,889	0,60	RELIABEL
Kinerja Karyawan (Y)	0,906	0,60	RELIABEL

Sumber : Data Primer Hasil Output SPSS Tahun 2024

Berdasarkan nilai Cronbach's Alpha yang ditunjukkan dalam tabel, dapat disimpulkan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang tinggi.

Penjelasan:

Nilai Cronbach's Alpha untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) adalah 0,883, untuk variabel disiplin kerja (X2) adalah 0,889, dan untuk variabel kinerja karyawan (Y) adalah 0,906. Nilai-nilai ini semuanya lebih besar dari 0,60, yang merupakan ambang batas yang umum digunakan untuk menunjukkan reliabilitas.

Nilai Cronbach's Alpha yang tinggi menunjukkan bahwa instrumen pengukuran mampu menghasilkan hasil yang konsisten dan terukur saat

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja karyawan * Gaya kepemimpinan	Between Groups	690,847	15	46,056	14,786	,000
	Linearity	627,102	1	627,102	201,329	,000
	Deviation from Linearity	63,745	14	4,553	1,462	,176
	Within Groups	112,133	36	3,115		
	Total	802,981	51			

digunakan berulang kali. Hal ini berarti bahwa data yang dikumpulkan dapat dipercaya dan valid.

Selcara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang tinggi, sehingga data yang dikumpulkan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk menarik kesimpulan yang valid.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas

Sumber : Data Primer Hasil Output

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	52
a,b	,0000000
Normal Parameters	Melan
	Std. Deviation
Most Elxtreme Differences	Absolute
	Positive
	Negative
Telst Statistic	,118
Asymp. Sig. (2-tailed)	,070c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correlction.

SPSS Tahun 2024

Berdasarkan hasil ulji pada tabel diatas di atas pada normalitas Kolmogorov- Smirnov yang ditunjukkan dalam tabel, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pernyataan penelitian ini bersifat normal.

Pelanjangan:

1. Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov dilakukan untuk menilai apakah data dari masing-masing

variabel berdistribusi normal atau tidak.

2. Uji ini membandingkan distribusi data aktual dengan distribusi normal teoretis.
3. Hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov dinyatakan dengan nilai p-value.
4. Nilai p-value yang lebih besar dari tingkat signifikansi (α) menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.
5. Dalam penelitian ini, tingkat signifikansi (α) adalah 0,05.
6. Nilai p-value untuk semula variabel penelitian lebih besar dari 0,05 (0,070).
7. Hal ini menunjukkan bahwa data dari semula variabel penelitian berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Hasil Uji Linieritas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Dengan Kinerja Karyawan (Y)

			Sulm of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja karyawan * Gaya kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	690,847	15	46,056	14,786	,000
		Linearity	627,102	1	627,102	201,329	,000
		Deviation from Linearity	63,745	14	4,553	1,462	,176
	Within Groups		112,133	36	3,115		
	Total		802,981	51			

Sumber : Data Primer Hasil Output SPSS Tahun 2024

Berdasarkan hasil uji linearitas yang ditunjukkan dalam tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variable gaya kepemimpinan (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Penjelasan:

Nilai signifikansi pada deviation from linearity adalah 0,176. Nilai ini lebih besar dari tingkat signifikansi (α) yang ditetapkan sebesar 0,05.

Nilai F hitung adalah 1,510. Nilai ini lebih besar dari nilai F tabel dengan derajat kebebasan sebesar 3,18.

Berdasarkan kedua kriteria tersebut, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap variabel

kinerja karyawan (Y) bersifat linier berdasarkan tolok ukur dalam F tabel.

Hubungan linier berarti bahwa terdapat hubungan yang lurus dan proporsional antara kedua variabel.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai gaya kepemimpinan (X1), semakin tinggi pula nilai kinerja karyawan (Y)

Hasil Uji Linieritas Variabel Disiplin Kerja (X2) Dengan Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA Table

Sumber: Data Primer Hasil Output SPSS Tahun 2024

Berdasarkan hasil uji linearitas yang ditunjukkan dalam tabel dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang linier antara variable label disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Penjelasan:

1. Nilai signifikansi pada deviation from linearity adalah 0,082. Nilai ini lebih besar dari tingkat signifikansi (α) yang ditetapkan sebesar 0,05.

2. Nilai F hitung

adalah 1,881. Nilai ini lebih kecil dari nilai F tabel dengan derajat kebebasan sebesar 3,18.

3. Berdasarkan kedua kriteria tersebut, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel label disiplin kerja (X2) terhadap variable kinerja karyawan (Y) tidak bersifat linier.
4. Hubungan non-linier berarti bahwa tidak terdapat hubungan yang lurus dan proporsional antara kedua variabel.
5. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas antara disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Uji Multikolinieritas

Hasil Uji Multikolinieritas Coefficientsa

Modell	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Elrror	Belta			Tolerancel	VIF
1 (Constant)	6,793	1,159		5,861	,000		
Gaya kepemimpinan	,472	,095	,551	4,981	,000	,290	3,450
Disiplin kerja	,481	,135	,395	3,569	,001	,290	3,450

Koefisien Determinasi (R²)
 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

a. Delpelndelnt Variabel: Kinelrja karyawan

Sumber : Data Primer Hasil Output SPSS Tahun 2024

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang ditunjukkan dalam tabell diatas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi ini.

Penjelasan:

1. Nilai VIF untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) adalah 3,450. Nilai ini lebih kecil dari 10, yang menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas untuk variabel ini.
2. Nilai tolerance untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) adalah 0,290. Nilai ini lebih besar dari 0,1, yang juga menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas untuk variable ini.
3. Nilai VIF untuk variabel disiplin kerja (X2) adalah 3,450. Nilai ini lebih kecil dari 10, yang menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinelaritas untuk variabel ini.
4. Nilai tolerance untuk variabel disiplin kerja (X2) adalah 0,290. Nilai ini lebih besar dari 0,1, yang juga menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala mutikolinearitas untuk variabel ini.

bahwa ada pengaruh positif pula terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari ketiga variabel independen tersebut memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

Model Summary

Modell	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,903a	,815	,807	1,741

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Gaya kepemimpinan

Modell	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,903a	,815	,807	1,741

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Gaya kepemimpinan

Sumber : Data Primer Hasil Output SPSS Tahun 2024

Dari hasil tabel diatas telah diketahui nilai dari R square ialah sebesar 0,807, hal ini bisa di artikan bahwa menjadi 80,7% dapat dijelaskan pada gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2), dan sisa yaitu 80,4 % tidak dijelaskan atau di pengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis
 Uji Parsia (Uji t)
 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,793	1,159		5,861	,000
Gaya kepemimpinan	,472	,095	,551	4,981	,000
Disiplin kelrja	,481	,135	,395	3,569	,001

P Coefficientsa

Berdasarkan hasil tabel diatas yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan (X1) adalah 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) terdapat pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dan nilai signifikansi pada variabel disiplin kerja (X2) adalah 0,001 < 0,05, dimana kesimpulannya ialah bahwa disiplin kerja (X2) terdapat pengaruh secara signifikan telrhadaap kinerja karyawan (Y).

Uji Simultan (Uji F)
 Hasil Uji Simultan (Uji F)
 ANOVAa

Delpelndelnt Variablel: Kinerja karyawan

Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Gaya kepemimpinan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Relgrelssion	663,387	2	331,693	116,430	,000b
Residual	139,594	49	2,849		
Total	802,981	51			

sumber : Data Primer Hasil Output SPSS Tahun 2024

Dari hasil tabel telah diketahui bahwa dari variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). hal ini mengacu kepada nilai signifikansi yakni sebesar $0,000 < 0,05$ dan Fhitung ($116,430$) $>$ dari Ftabel ($2,79$) dengan kata lain telah terdapat pengaruh secara simultan antara variabel independen (Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja) Terhadap Variabel Dependen (Kinerja karyawan).

PEMBAHASAN

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan ini telah menghasilkan data bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh ke arah yang positif terhadap kinerja karyawan, artinya apabila gaya kepemimpinan memiliki komunikasi semakin baik, maka kinerja karyawan juga akan semakin baik pula. Dari hasil informasi yang diperoleh peneliti di PT. Purnama Aura ElektriKA faktor pendorong ada pada indikator kemampuan pengambilan keputusan. Diharapkan pada PT. Purnama Aura ElektriKA dengan melakukan rapat diskusi antar atasan dan bawahan tentang berbagai pekerjaan yang dapat membuka wawasan karyawan dan membantu dalam membuat keputusan.

Hal tersebut bisa di perkuat dari hasil penelitian melalui penyebaran kuesioner atau angket kepada karyawan PT. Purnama Aura ElektriKA. Hasil yang diperoleh dari penyebaran angket tersebut dan telah di uji menggunakan

SPSS velrsi 23, hasilnya terbukti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari hasil tersebut memperkuat permasalahan di latar belakang bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan ini pula telah menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh ke arah yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila disiplin kerja memiliki ketaatan terhadap peraturan kerja, maka semakin tinggi pula hasil dari kinerja karyawan. Faktor pendorong ada pada kehadiran dan tingkat kewaspadaan. Hal ini dapat dilihat dari frekuensi kehadirannya, tingkat absensi yang rendah dan ketelitian serta kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun pekerjaan. Adapun harapan dari PT. Purnama Aura ElektriKA kedepannya semakin meningkatkan kedisiplinan karyawan dan tanggung jawab yang kuat dalam menjalankan proyeknya.

Hal tersebut bisa di perkuat dengan melakukan penyebaran kuisioner atau angket dan telah di uji menggunakan SPSS velrsi 23, hasilnya terbukti bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hasil tersebut memperkuat permasalahan di latar belakang bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pelnelitian yang telah dilakukan ini, bahwa secara simultan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai uji simultan $F= 116.430$ dan taraf signifikansi $\alpha= 0,000$. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh simultan yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Purnama Aura ElektriKA di Sumenep.

Oleh karena itu, apabila karyawan merasa puas dengan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya, maka tentu bisa menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula. Semakin banyak karyawan yang disiplin maka akan semakin meningkatkan pula kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian Deni Yusup, Hendri Herman (2019) "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sri Indah Elxrusions Di Kota Batam". Metode analisis data yang ada dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara bersamaan Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, apabila gaya kepemimpinan memiliki komunikasi yang bagus maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa pada variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, apabila disiplin kerja memiliki ketaatan terhadap peraturan kerja maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan artinya apabila gaya kepemimpinan dan disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Dapat disimpulkan bahwa dari kedua variabel independen (gaya kepemimpinan dan disiplin kerja) berpengaruh positif dan signifikan

secara simultan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, R. (2014). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Ar-ruza Media.
- APJII. (2018). Hasil Survei Penetrasi Dan Perilaku Pengguna Internet Indonesia 2017. Jakarta: APJII (Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia)-<https://doi.org/10.1016/j.seizure.2011.01.014>.
- Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen Dan Bisnis – Konvergensi Teknologi Komunikasi Dan Informasi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2009). *Manajemen Pemasaran - Edisi 13*. Jakarta: Erlangga.
- Osterwalder, A., & Pigneur, Y. (2010). *Business Model Generation*. Canada: Alex Media Komputindo.
- Osterwalder, A., Pigneur, Y., Bernarda, G., & Smith, A. (2014). *Value Proposition Design*. Canada: Wiley.
- Sanjaya, M., & Sisilia, K. (2018). Analisis Peluang Bisnis Ritel Konstruksi dengan Pendekatan Desain Proposisi Nilai. *Jurnal Sekretaris dan Administrasi Bisnis*, 4-19.
- Sugiyono. (2013). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Wibawa, B. M., Baihaqi, I., Hakim, M. S., Kunaif, A., & Anityasari, M. (2016).

Business Model and Value Proposition Design for The Establishment of The Herbal Tourism Village in Surabaya. Kuala Lumpur: ResearchGate.

Yusuf, A. M. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, & Penelitian Gabungan - cetakan ke 3. Jakarta: Kencana.