

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Obormas Mitra Elektrindo

¹Farinta Yosa Maretna, ²Christian Wiradendi Wolor, ³Marsofiyati
Universitas Negeri Jakarta
Kota Jakarta, Indonesia
fa.ysmaretna18@email.com

*Corresponding Author

Published: 03/Mei/2023

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Obormas Mitra Elektrindo, sebuah perusahaan kontraktor dalam industri konstruksi. Melalui pendekatan statistik dan analisis struktural, penelitian ini mencoba menjawab pertanyaan tentang sejauh mana gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan studi literatur, gaya kepemimpinan diukur melalui aspek-aspek seperti demokratis, otoriter, transaksional, situasional, dan transformasional. Disiplin kerja diidentifikasi melalui faktor-faktor seperti tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kepemimpinan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara Disiplin Kerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk lebih fokus meningkatkan disiplin kerja sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan wawasan bagi perusahaan untuk merancang kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif, dengan menekankan pentingnya disiplin kerja sebagai faktor kunci dalam mencapai kinerja karyawan yang optimal. Penelitian ini juga menegaskan bahwa kombinasi Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja memberikan dampak yang seimbang terhadap kinerja karyawan. Dengan penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memahami dinamika antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, dengan implikasi praktis untuk pengembangan strategi organisasional di PT Obormas Mitra Elektrindo. Kesimpulan ini didukung oleh hasil uji validitas dan reliabilitas, yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian dapat diandalkan dan valid.

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

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi maupun Perusahaan Modern, terutama dalam lingkup industri konstruksi, menghadapi tantangan yang kompleks tentang bagaimana mengelola sumber daya manusia hingga operasional yang optimal. Hal ini menjadi salah satu tantangan bagi PT Obormas Mitra Elektrindo, Perusahaan yang bergerak pada bidang kontraktor yang bertanggung jawab atas berbagai proyek konstruksi dan memerlukan kinerja tim yang baik dari karyawan. Perusahaan juga dihadapkan pada tuntutan untuk memahami dan menerapkan strategi kepemimpinan yang efektif dan menerapkan disiplin kerja untuk meningkatkan Kinerja Karyawan. Indriyani et al., (2021) menjelaskan bahwa Kinerja merupakan keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja yang baik dapat diukur dari tata cara bagaimana seseorang menyelesaikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Bachtiar et al., 2022 menyebutkan Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti Kepemimpinan, kompetensi, motivasi, disiplin kerja, dan pengembangan karir. Menurutnya gaya kepemimpinan itu sendiri merupakan pola tingkah laku manusia yang bertujuan untuk mempengaruhi kegiatan seseorang.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor kunci dalam suksesnya suatu organisasi atau perusahaan. Kepemimpinan yang baik mampu mengikat, mengharmonisasi, serta mendorong potensi sumber daya perusahaan agar dapat bersaing secara baik. Selain Gaya kepemimpinan, disiplin kerja juga memiliki dampak pada Kinerja Karyawan.

Menurut Purba et al., 2022, disiplin kerja merupakan kesadaran dan kemauan karyawan untuk patuh terhadap semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Oleh karenanya, disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh para pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia mengubah perilaku mereka sesuai dengan aturan yang diterapkan. Menurut (Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 2019), disiplin kerja mencerminkan perilaku karyawan tentang tanggung jawab, ketaatan, dan komitmen terhadap tugas dan aturan yang berlaku di tempat kerja..

Kinerja karyawan adalah faktor yang sangat penting karena tolak ukur majunya perusahaan atau organisasi bisa dilihat dari tingkat kinerja karyawan di organisasi atau perusahaan tersebut. Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Obormas Mitra Elektrindo.

Perusahaan atau organisasi perlu menciptakan sistem kerja yang efektif, selain itu manajemen waktu yang diterapkan dengan baik dapat membantu meningkatkan efektifitas kerja karyawan. Untuk mengetahui kondisi berdasarkan fenomena atau peristiwa yang ada, maka akan dilakukan studi melalui penelitian khususnya di Palembang dengan mengambil objek Restoran yaitu meninjau sejauh mana kualitas layanan dan pencapaian maksimal kepuasan pelanggan dari usaha tersebut. Selain itu adalah karena diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan dalam industri konstruksi yang kompetitif yakni ada pada PT Obormas Mitra Elektrindo.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Menurut (Erri, Ajeng, & Asymar, 2021) mendefinisikan Gaya kepemimpinan merupakan suatu proses dari seorang pemimpin untuk berupaya mempengaruhi dan mengajak orang lain yaitu bawahannya untuk melakukan apa yang telah ditentukan untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut (Jaya, Mukhtar, & UA, 2020) Pemimpin yang baik harus mempertimbangkan dan mengevaluasi gaya kepemimpinannya agar tepat sasaran dan dapat memaksimalkan kinerja karyawan yang dipimpinya.

Menurut (Bachtiar et al., 2022) Gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang bertujuan untuk mempengaruhi kegiatan seseorang. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor kunci dalam suksesnya suatu organisasi atau perusahaan. Kepemimpinan yang baik mampu mengikat, mengharmonisasi, serta mendorong potensi sumber daya perusahaan agar dapat bersaing secara baik. Menurut (Arman, Wardi, & Evanita, 2019) Setiap organisasi mempunyai aspek yang berbeda-beda sebagai indikatornya variabel gaya kepemimpinan. Mereka menjabarkan indikator yang mempengaruhi gaya kepemimpinan adalah karismatik, inspiratif motivasi, rangsangan intelektual, dan pertimbangan individu.

Berdasarkan dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan merupakan konsep penting dalam manajemen dan organisasi yang mencakup metode, perilaku, dan karakteristik yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan memotivasi anggota tim atau bawahannya dalam mencapai tujuan bersama. Pemahaman yang mendalam tentang berbagai gaya kepemimpinan membantu pemimpin dalam memilih pendekatan yang sesuai untuk mencapai tujuan organisasi dan memaksimalkan kinerja karyawan.

Disiplin Kerja

Menurut (Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 2019) menjabarkan bahwa disiplin kerja sebagai perilaku karyawan yang mencerminkan tanggung jawab, ketaatan, dan komitmen terhadap tugas dan aturan yang berlaku di tempat kerja. Menurut (Purba et al., 2022) disiplin kerja merupakan kesadaran dan kemauan karyawan untuk patuh terhadap semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Menurut (Aritonang, 2019), disiplin kerja adalah perilaku karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan mematuhi aturan, norma, dan etika yang berlaku di tempat kerja. Menurut Sutrisno dalam (Indriyani et al., 2021), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi disiplin kerja karyawan dalam suatu organisasi yaitu Pemberian kompensasi, keteladanan pimpinan dalam perusahaan, aturan pasti yang menjadi pedoman, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, pengawasan pimpinan, perhatian kepada karyawan, dan kebiasaan

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja karyawan mencerminkan kemampuan seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi, baik secara kualitatif maupun kuantitatif (Luthans, 2019). Kinerja karyawan mencerminkan kemampuan individu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Ini termasuk dalam mencapai target kuantitatif, seperti penjualan atau produksi, maupun target kualitatif, seperti standar kualitas produk atau layanan.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi sasaran penelitian ini adalah Karyawan PT Obormas Mitra Elektrindo sebanyak 42 karyawan. Oleh karena itu populasi ditetapkan dari berbagai departemen dan tingkat jabatan. Populasi ini mencakup semua karyawan tetap yang aktif saat penelitian dilakukan.

2. Sampel

Sseluruh populasi karyawan yang bekerja di PT Obormas Mitra Elektrindo dijadikan sampel dengan menggunakan metode sampel jenuh. Alasan memilih metode sensus dalam penelitian ini karena jumlah karyawan di perusahaan ini relatif kecil, yaitu sekitar 42 orang.

Hipotesis

Hipotesis yang diajukan untuk penelitian ini selanjutnya dibuktikan melalui statistik Uji t (Student t-test) dengan $\alpha = 0,05$ (di sini digunakan uji 2 pihak sehingga $\alpha/2$ atau 0,025) dengan derajat kebebasan (degree of freedom): $n - k = 42 - 2 = 40$).

Teknik Model Analisis

Penelitian ini menggunakan teknik menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS). Metode analisis data *Partial Least Square* (PLS) dapat menggunakan software *SmartPLS* 3.2.9. Hal ini akan menggambarkan analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Analisis *Partial Least Square* (PLS) adalah teknik statistik multivarian yang melakukan perbandingan antara variabel dependen dan variabel independen. SmartPLS adalah program untuk analisis jalur (*path analysis*) dan analisis struktural pemodelan persamaan (*Structural Equation Modeling/SEM*).

Dalam pendekatan PLS (*Partial Least Square*) teknik analisis data dilakukan sebagai berikut:

1. Analisis Outer Model

Analisis *outer model* atau analisis model pengukuran ditujukan untuk menggambarkan hubungan antara indikator dengan variabel latennya. Uji *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, dan *cronbach alpha* merupakan model uji untuk mengevaluasi *outer model*. *Convergent validity*

Uji ini merujuk kepada derajat kesesuaian antara atribut hasil pengukuran alat ukur dan konsep-konsep teoritis yang menjelaskan keberadaan atribut-atribut dari variabel tersebut. Dinilai

berdasarkan korelasi antara *item score* atau *component score*. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0.70 dengan variabel yang diukur. tetapi untuk penelitian tahap awal skala pengukuran dengan nilai *loading* 0.5 sampai 0.6 dianggap cukup memadai.

Diskriminan validitas

Diskriminan validitas dapat dihitung berdasarkan nilai *cross loading* dari variabel manifest terhadap masing-masing variabel laten. Jika korelasi antara variabel laten dengan setiap indikatornya lebih besar daripada korelasi dengan variabel laten lainnya, maka variabel laten tersebut dapat memprediksi lebih baik daripada variabel laten lainnya. Selain itu, juga dapat dihitung dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE). *Diskriminan validitas* dikatakan tercapai apabila nilai AVE lebih besar dari 0.5.

Composite reliability

Uji ini untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada *view latent variable coefficients*. Terdapat dua alat ukur untuk mengevaluasi *composite reliability*, yaitu *internal consistency* dan *cronbach's alpha*. Variabel laten dapat dikatakan memiliki reliabilitas yang baik apabila nilai *composite reliability* lebih besar dari 0.6.

Untuk memperkuat hasil dari *composite reliability* dapat menggunakan uji reliabilitas dengan nilai *cronbach's alpha*. Variabel akan dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0.7.

2. Analisis Inner Model

Uji ini dilakukan untuk analisis model struktural yang menggambarkan model hubungan antar variabel laten yang dibentuk berdasarkan substansi teori. Model structural dapat dievaluasi dengan menggunakan analisis varian (*R-Square*) dan pengujian hipotesis.

Analisis Varian (R^2) atau *R-Square*

R^2 bermakna sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas atau variabel independent terhadap variabel terikat atau variabel dependent. Atau dengan kata lain, nilai koefisien determinasi atau *R-Square* berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel independent secara simultan terhadap variabel dependent. Semakin tinggi nilai *R-Square*, semakin baik model penelitian yang dilakukan.

Jika nilai $R^2 > 0,75$, maka pengaruh antar konstruk tinggi/besar.

Jika nilai $R^2 < 0,50$, maka pengaruh antar konstruk rendah/kecil.

f-Square (f^2)

Pengujian *f-Square* bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh relatif dari konstruk laten independent terhadap konstruk laten dependen. Adapun untuk kriteria pengujian *f-Square* dapat dilihat berikut ini:

Apabila nilai *f-Square* $< 0,02$, maka pengaruh antar konstruk rendah/lemah.

Apabila nilai *f-Square* $> 0,15$, maka pengaruh antar konstruk sedang.

Apabila nilai *f-Square* $> 0,35$, maka pengaruh antar konstruk kuat.

Variance Inflation Factor (VIF)

Pengujian *Variance Inflation Factor* (VIF) bertujuan untuk pengujian multikolinearitas untuk membuktikan korelasi antar konstruk. Jika terdapat korelasi yang kuat berarti model korelasi tersebut terdapat masalah.

Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) $> 5,00$, terdapat masalah multikolinearitas.

Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) $< 5,00$, tidak terdapat masalah multikolinearitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur untuk sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

· Apabila r hitung $> r$ tabel, kesimpulannya item kuesioner tersebut valid.

· Apabila r hitung $< r$ tabel, kesimpulannya item kuesioner tersebut tidak valid.

Uji validitas akan menguji masing-masing variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini. Berikut adalah hasil validitas Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap

Kinerja Karyawan.

Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas

Butir Pertanyaan	Gaya Kepemimpinan (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
X1.1	0.964		
X1.2	0.434		
X1.3	0.960		
X1.4	0.477		
X1.5	0.929		
X1.6	0.940		
X2.1		0.957	
X2.2		0.957	
X2.3		0.967	
X2.4		0.959	
X2.5		0.949	
X2.6		0.962	
X2.7		0.985	
X2.8		0.963	
Y1			0.943
Y2			0.759
Y3			0.938
Y4			0.962

Sumber: Data Yang Diolah (SmartPLS 2023)

Tabel 4.8 Berdasarkan tabel loading factor di atas, dapat diketahui bahwa terdapat beberapa pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan yaitu X1.2, dan X1.4, dengan hasil nilai loading factor < 0.7, maka dapat dikatakan bahwa indikator tersebut valid.

Pernyataan pada variabel Disiplin Kerja yaitu X2.1, X2.2, X2.3, X2.4, X2.5, X2.6, X2.7, dan X2.8 sebesar 0.7 atau lebih, maka dapat dikatakan bahwa pernyataan pada penelitian model kedua valid dan memenuhi syarat.

Kemudian pernyataan pada variabel Kesiapan Kerja yaitu Y1, Y2, Y3 dan Y4 memiliki sebesar 0.7 atau lebih, maka dapat dikatakan bahwa pernyataan pada penelitian model kedua valid dan memenuhi syarat.

Uji Pengukuran Model dan Uji Hipotesis

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mencari pengaruh antara variabel independen (X) dan dependen (Y). Hasil analisis perhitungan regresi sederhana sebagai berikut:

Tabel 4.3 Hasil Uji Pengukuran Model dan Uji Hipotesis

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness	Kurtosis
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
Kinerja Karyawan (Y)	42	7	35	24.190	8.686	-4.698	0.035
Gaya Kepemimpinan (X1)	42	7	35	26.143	8.261	-7.485	2.676
Disiplin Kerja (X2)	42	4	20	14.476	4.760	-3.460	-0.008

Sumber: Data Yang Diolah (SmartPLS 2023)

Dari hasil output di atas dapat disimpulkan bahwa nilai skewness dan kurtosis menunjukkan bahwa pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar -7.485 dan 2.676. Untuk variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar -3.460 dan -0.008 sedangkan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) masing – masing sebesar -4.698 dan 0.035 sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.

Uji Kofisien Jalur

Pengaruh antara pengaruh variabel laten pada penelitian ini dapat dilihat melalui hasil perhitungan pada koefisien jalur (*path coefficients*). Jika hasil nilai perhitungan koefisien jalur positif, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel independent terhadap variabel dependent, begitupun sebaliknya.

Adapun pada tabel koefisien jalur dapat dilihat tingkat signifikan atau probabilitas (*P-value*). Suatu hipotesis dapat diterima ketika nilai *p value* < 0.05, sehingga dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan atau H_0 diterima. Sebaliknya hipotesis akan ditolak apabila nilai *p values* > 0.05 sehingga dapat dikatakan tidak terdapat pengaruh yang signifikan atau H_0 ditolak.

Tabel 4.15 Hasil Kofisien Jalur

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Gaya Kepemimpinan -> Kinerja Karyawan	0.2107	0.1569	0.2063	1.0217	0.3074
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0.7413	0.7947	0.1973	3.7579	0.0002

Sumber: Data Yang Diolah (SmartPLS 2023)

Pembahasan

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa Gaya Kepemimpinan di PT Obormas Mitra Elektrindo tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai *p-value* sebesar 0.3074 > 0.05. Ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, yang mencakup aspek demokratis, otoriter, transaksional, situasional, dan transformasional, tidak secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan secara langsung.

Sebaliknya, variabel Disiplin Kerja menunjukkan hasil yang berbeda, dengan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Nilai *p-value* untuk Disiplin Kerja sebesar 0.0002 < 0.05, menunjukkan bahwa faktor-faktor terkait disiplin kerja, seperti tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kepemimpinan, secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Selain itu, dalam konteks keseluruhan, ketika kedua variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja dievaluasi secara bersamaan, terbukti bahwa keduanya memiliki pengaruh moderat (sedang) terhadap kinerja karyawan PT Obormas Mitra Elektrindo. F-Square untuk kedua variabel menunjukkan bahwa kombinasi Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja memberikan dampak yang seimbang terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, temuan ini memberikan wawasan berharga bagi perusahaan untuk lebih memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dan menyusun strategi kepemimpinan dan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif. Hal ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi dan meningkatkan kesejahteraan karyawan di PT Obormas Mitra Elektrindo.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan, yang mencakup aspek demokratis, otoriter, transaksional, situasional, dan transformasional, tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Obormas Mitra Elektrindo. Meskipun kepemimpinan dianggap sebagai elemen kunci dalam organisasi, namun hasil analisis

statistik menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan tidak secara langsung memengaruhi kinerja karyawan. Sebaliknya, variabel Disiplin Kerja, yang mencakup faktor-faktor seperti tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kepemimpinan, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Implikasinya adalah bahwa upaya untuk meningkatkan disiplin kerja di tempat kerja dapat secara efektif meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, strategi yang mencakup kedua aspek ini dapat diimplementasikan secara seimbang untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal. Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pemahaman dinamika antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Implikasinya, perusahaan dapat merinci strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif, termasuk dalam aspek kepemimpinan dan disiplin kerja, untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Sebagai tambahan, hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dapat diandalkan dan valid untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti. Dengan demikian, kesimpulan yang dihasilkan dapat dianggap dapat diandalkan sebagai landasan untuk pengambilan keputusan manajerial dan pengembangan strategi organisasional di PT Obormas Mitra Elektrindo.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada PT Obormas Mitra Elektrindo yang telah meluangkan waktunya untuk membantu dalam proses pengumpulan data penelitian, Terima kasih kepada pihak Universitas Negeri Jakarta tempat dimana kami belajar dan terima kasih kepada keluarga kami yang paling kami sayangi.

REFERENSI

- Bachtiar, A. H., Novendri, I., Sunarsi, D., & Sutrisno. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan pada PT. Nusalima Kelola Sarana Tangerang Selatan Kata kunci. In *Jiip-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* (Vol. 5). <http://Jiip.stkipyapisdompnu.ac.id>
- Erri, D., Ajeng, L., & Asymar, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mazler Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208.
- Indriyani, R., Wijayaningsih, R., & Soehardi. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT TAMAN HARAPAN BARU BEKASI. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2019). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. McGraw-Hill Education.
- Jaya, N., Mukhtar, A., & UA, A. N. (2020). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *BALANCA. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 35–43.
- Luthans, F. (2019). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. McGraw-Hill Education.
- Purba, P. Y., Houten, R. Van, Siahaan, N. R. S., Nababan, M. Y., & Sinaga, D. C. (2022). The Influence of Leadership Style, Communication, and Work Discipline on Employee Performance of PT Sinar Gunung Sawit Raya. *International Journal of Social Science and Business*, 6(2), 275–281. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v6i2.46365>