

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Muh. Afdal

Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palopo

muh.afdal@student.umpalopo.ac.id

Muhammad Kasran

Dosen Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palopo

muhammadkasran@umpalopo.ac.id

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan terhadap kinerja karyawan pada Sumber data yang digunakan adalah data yang diperoleh dari catatan kuesioner dan dokumentasi. Secara konsisten, setiap variasi (X) memiliki penalti untuk pekerjaan karyawan. Pemimpin yang terlibat langsung dalam pekerjaan memiliki pengalaman pribadi dengan cara karyawan dibayar. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode pengambilan sampel acak bertingkat proporsional di mana sampel yang diambil sebanyak 150 responden. Teknik analisis menggabungkan analisis statistik dengan regresi, korelasi, determinasi, dan pengujian hipotesis. Hasil dari penelitian ini variabel kepemimpinan gay adalah nilai rata-rata skor sekitar 0,694 dengan kriteria baik. Skor rata-rata 0,105 dengan kriteria baik digunakan untuk variabel pengawasan. Pengawasan terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan dengan nilai persamaan regresi $Y = 24,277 + 0,648X1$ dan nilai koefisien korelasi 0,382 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan n Uji yang diperoleh signifikansi 0,05)

Kata Kunci *Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Kinerja Karyawan*

I. PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan harus memiliki karyawan yang cakap, pengetahuan yang kuat tentang pekerjaan mereka dan etos kerja yang kuat. Organisasi harus menggunakan sumber daya manusia secara lebih efektif dan efisien sambil mempertahankan peningkatan konstan dalam produktivitas karyawan. Hal ini benar karena orang adalah pusat dari setiap organisasi atau bisnis - mereka adalah alasan utama keberhasilannya (Jamaludin, 2017)

Pemimpin termotivasi untuk memaksimalkan kinerja bawahannya, terlepas dari ukuran atau struktur organisasi individu mereka. Definisi kepemimpinan termasuk memotivasi tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi (McColl-Kennedy & Anderson, 2002). Dalam pengawasan proses skala besar menjadi lebih sulit karena meningkatnya tuntutan dan kompleksitas proses produksi. Asumsi mencegah penerapan langsung dari metodologi konvensional (Jian Yang, Bing Song, Shuai Tan, 2019).

Dalam pemantauan/pengawasan kinerja adalah proses di mana suatu organisme menilai tindakannya dan efek dari kegiatan tersebut untuk mengoptimalkan perilaku. Karena sifat situasi yang tidak dapat diprediksi di mana kita hidup, perilaku kita harus

dikendalikan dengan cara yang adaptif. Pengawasan kinerja adalah komponen penting dari kontrol kognitif dan regulasi perilaku yang diarahkan pada tujuan (Sandre & Weinberg, 2019).

Manajer harus terus-menerus mengubah hal-hal yang mereka lakukan atau standar kinerja yang ada sekarang. Setiap langkah bisnis perlu diawasi untuk memastikan bahwa pekerja dapat menyelesaikan tugas mereka dengan baik. Tapi itu juga melekat pada sifat manusia untuk menginginkan kebebasan dari batasan dan norma (Toding, 2016).

Dalam bisnis, pengawasan adalah sesuatu yang harus ada di tempat kerja karena sangat penting untuk mendukung kinerja karyawan dan memastikan bahwa mereka rajin dalam menjalankan tugas yang ditentukan oleh tanggung jawab masing-masing. Salah satu hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja dalam suatu perusahaan adalah pengawasan.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan memotivasi orang lain. Bagaimana pemimpin yang efektif membuat pengikut bersemangat dan berdedikasi pada tindakan mereka? penelitian telah mengungkapkan beragam sifat dan gaya kepemimpinan yang terkait dengan sikap, motivasi, dan kinerja pengikut. salah satu pendekatan yang berpengaruh adalah mode kepemimpinan penuh (Fries et al., 2021).

II. LANDASAN TEORI

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kapasitas untuk mempengaruhi orang lain melalui komunikasi langsung atau tidak langsung dengan tujuan mempengaruhi mereka untuk menjadi terinformasi, sadar, dan cukup senang untuk melaksanakan instruksi pemimpin. Kegiatan seseorang dalam memimpin, membimbing, mempengaruhi, atau mengendalikan pikiran, perasaan, atau perilaku orang lain dikenal dengan istilah kepemimpinan.

Subyektivitas subjektif manajer tidak dapat dipisahkan dari privasinya; ini berlaku untuk arti yang telah dipengaruhi oleh lingkungan, pendidikan, atau sosial budaya setempat. Tanpa tercapainya tujuan organisasi, kepemimpinan hanyalah sebuah tolong punggung yang mendorong pertumbuhan organisasi. Ungkapan kepemimpinan dikatakan berhasil jika para pemimpin mampu mengelola atau organisasi secara efektif berarti bahwa inisiatif tersebut telah berhasil.

Hal ini karena atasan langsung adalah orang yang paling tahu dan paling dekat dengan karyawan di bawahnya. Pengawasan yang dilakukan oleh atasan langsung sering disebut waskat, atau pengawasan pimpinan (Kamal, 2015).

2. Pengertian Pengawasan

Pengawasan adalah suatu proses penilaian kesesuaian pekerjaan anggota suatu organisasi dalam berbagai bidang dan berbagai tindakan manajemen dengan program yang telah ditetapkan. Pengertian pengawasan. Pengawasan adalah proses penentuan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung tercapainya hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditentukan. Menurut Handoko (2003) dalam (Toding, 2016), “pengawasan sebenarnya berarti menjaga stabilitas dan keseimbangan”, dan menurut Sule (2008) dalam (Kamal, 2015) berarti menjaga stabilitas dan keseimbangan.

Tetapi untuk mencapai keseimbangan, manajer harus terus menyesuaikan praktik mereka atau metrik yang digunakan untuk mengevaluasi keberhasilan karyawan. Hal ini

akan menginstruksikan pekerja agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan sesuai dengan yang telah diputuskan. Tetapi juga merupakan aspek mendasar dari sifat manusia untuk menginginkan kebebasan dari pembatasan dan kendala. Karyawan akan menjadi

Tujuan Pengawasan

Jika tidak ada lagi perencanaan yang sebelumnya diberhentikan, pengawasan tidak akan bertahan. Tujuan latihan adalah sebagai berikut:

1. Memverifikasi bahwa tugas pelaksanaan mengikuti rencana, kebijaksanaan, dan perintah tersebut.
2. Memulai proses koordinasi kegiatan-kegiatan.
3. Mencegah penyelewengan pemborosan.
4. Menjamin masyarakat bahwa tuntutan masyarakat terhadap barang dan hukum yang diterima adalah wajar.

point kelima adalah membina kepercayaan masyarakat terhadap kepemimpinan organisasi. Indikator dan dimensi pengawasan dari semua indikator dan pengukuran mengenai para ahli, maka peneliti teknik pengawasan menjadi indikator pengukuran di dalam pengawasan itu sendiri, (Toding, 2016) Yaitu :

A. Pengawasan Langsung

Jika sebelumnya tidak ada perencanaan yang diabaikan, pengawasan tidak akan mungkin terjadi. Menurut adisasmita, maksud pidato adalah sebagai berikut:

1. Memastikan bahwa tugas pelaksanaannya sesuai dengan rencana, kebijaksanaan, dan perintah yang ada.
2. Melaksanakan koordinasi kegiatan-kegiatan.

Yang ketiga adalah mencegah pemborosan dan penyelewengan.

3. Menjamin komitmen masyarakat terhadap penggunaan senjata dan informasi yang dicuri.

Membina kepercayaan masyarakat terhadap kepemimpinan organisasi indikator dan dimensi pengawasan dari semua pembahasan para ahli, maka peneliti teknik pengawasan menurut (toding, 2016) untuk menjadi indikator pengukuran di dalam pengawasan itu sendiri.

B. Pengawasan Tidak Langsung

Pengawasan tidak akan tercapai bila tidak ada perencanaan yang telah disusun sebelumnya. Tujuan pengawasan adalah sebagai berikut:

1. Memastikan bahwa tugas pelaksanaan mengikuti rencana, kebijaksanaan, dan perintah tersebut.

2. Meluncurkan koordinasi kegiatan-kegiatan, dan mencegah pemborosan dan penyelewengan.

Mengenai para ahli, maka peneliti percaya teknik pengawasan menurut (toding, 2016) untuk menjadi indikator di dalam pengawasan itu sendiri.

3. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Toding, 2016) "Kinerja" adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan hasil yang dihasilkan sepanjang waktu oleh organisasi tertentu, termasuk organisasi profit dan nonprofit.

Penilaian Kinerja Karyawan

"Penilaian Kinerja" adalah istilah yang digunakan oleh (Toding, 2016) untuk menggambarkan keberhasilan seorang pekerja selama pelaksanaan suatu tugas.

Mengukur Kinerja karyawan

Menurut (Robbins 2016:260) dalam (Lestari et al., 2022) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. (Robbins 2016:260) dalam (Lestari et al., 2022; Safitri et al., 2022; Syifa Umra Syitah & Nasir, 2019) indikator penilaian kinerja yaitu :

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektifitas
- 5) Kemandirian

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Pemimpin harus mampu memaksakan kondisi kerja yang ketat kepada bawahan agar selalu menjaga profesionalisme dalam menjalankan tugasnya, meningkatkan produktivitas pekerja. Hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel tingkat kematangan pegawai atau oleh kematangan pegawai sebagai ukuran efektivitas kepemimpinan. Menjelaskan bahwa masalah kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan akan mempengaruhi baik atasan maupun bawahan, memberikan pola bagi perkembangan perusahaan. Kinerja individu dan kolektif diperlukan untuk kinerja organisasi. Dari penjelasan di atas dapat dilihat hubungan kepemimpinan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan, (Kamal, 2015)

H1: Diduga bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan

Menurut Fauziah (2005) dalam (Regina Amanda, 2019) pengawasan ialah kegiatan yang mengusahakan supaya pekerja rencana yang ditetapkan serta hasil yang dikehendaki. Kaswan (2012: 187) dalam (Regina Amanda, 2019) menyatakan lebih spesifik bahwa, Sukses adalah hasil atau tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan kegiatan selama periode waktu tertentu, atau jumlah upaya yang dilakukan oleh seseorang selama periode sejumlah faktor yang berbeda, seperti usaha, motivasi dan diri dan bersama. dikenal sebagai kinerja. Melakukan penelitian tentang pengawasan terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Regina Amanda, 2019).

H2: Diduga bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

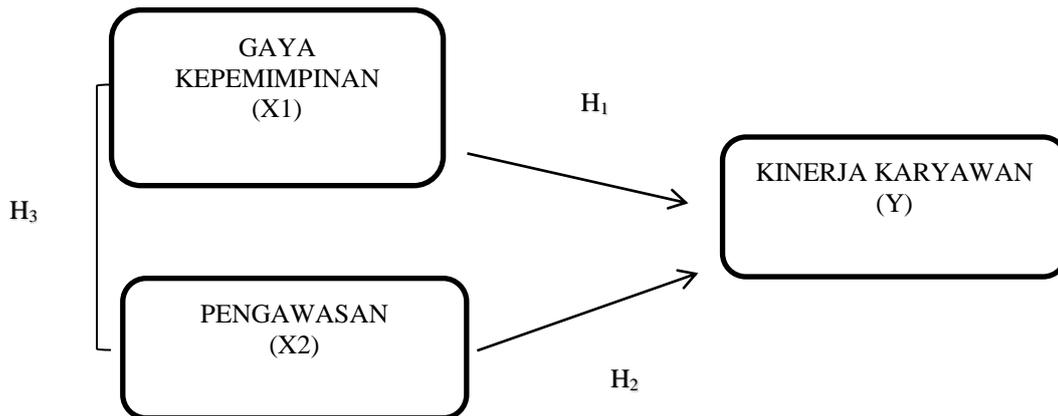
Pengaruh gaya kepemimpinan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan

Dapat disimpulkan bahwa hasil uji nilai F hitung $47,109 > F$ tabel $3,06$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat kita simpulkan bahwa terdapat pengaruh

secara simultan variabel independent (gaya kepemimpinan dan pengawasan) terhadap variabel dependent (kinerja karyawan).

H3: Diduga bahwa gaya kepemimpinan dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

KERANGKA PEMIKIRAN



III. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Berdasarkan Jenis Masalah Yang Diteliti, Teknik Dan Yang Digunakan Pada Penelitian Ini Adalah Penelitian Dengan Menggunakan Metode Kuantitatif.

.Sampel

Sampel Yang Digunakan Dalam Penelitian Ini Adalah 150 responden dan ini adalah studi pertama dari jenisnya yang menggunakan metode stratified random sampling, yang berarti orang tidak dikelompokkan ke dalam kelompok yang tidak homogen dan bertingkat secara proporsional..

Pengumpulan Data Sebagai Berikut :

- A. Penelitian Lapangan
 - 1) Kuesioner (Angket)
- B. Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Alat Pengukuran Data

Pengisian Kuesioner Diukur Dengan Menggunakan Metode Skala Likert.

Instrumen Penelitian

- A. Uji Validitas
- B. Uji Reliabilitas

Metode Analisis Data

- A. Analisis Regresi Linear Sederhana
- B. Koefisien Korelasi
- C. Koefisien Determinasi(R²)

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang menjadi pengamatan dalam penelitian ini yaitu jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja.

Tabel.1 karakter responden

No.	Item	Frekuensi	Persentase %
1.	Jenis Kelamin		
	Pria	89	59.33
	Wanita	61	40.67
Jumlah		150	100
2.	Pendidikan Terakhir		
	SMA/Sederajat	131	87.33
	D3	6	4
	S1	13	8.67
Jumlah		150	100
3.	Masa Kerja		
	<1 Tahun	4	2.67
	1-5 Tahun	71	47.33
	5-10 Tahun	49	32.67
	>10 Tahun	26	17.33
Jumlah		150	100

Uji Validitas

Tabel.2 Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Item	R.hitung	R.Tabel	Keterangan
1.	Gaya kepemimpinan	X1.1	0.697**	0,160	Valid
		X1.2	0.813**	0,160	Valid
		X1.3	0.863**	0,160	Valid
		X1.4	0.862**	0,160	Valid
		X1.5	0.807**	0,160	Valid
		X1.6	0.795**	0,160	Valid
2.	Pengawasan	X2.1	0.845**	0,160	Valid
		X2.2	0.847**	0,160	Valid
		X2.3	0.539**	0,160	Valid
		X2.4	0.822**	0,160	Valid
		X2.5	0.630**	0,160	Valid
		X2.6	0.319**	0,160	Valid
3.	Kinerja Karyawan	Y.1	0.707**	0,160	Valid
		Y.2	0.657**	0,160	Valid
		Y.3	0.806**	0,160	Valid
		Y.4	0.767**	0,160	Valid
		Y.5	0.611**	0,160	Valid
		Y.6	0.449**	0,160	Valid
		Y.7	0.833**	0,160	Valid

		Y.8	0.765**	0,160	Valid
		Y.9	0.837**	0,160	Valid
		Y.10	0.800**	0,160	Valid

Sumber: data primer diolah 2022

Dari tabel 1 dapat disimpulkan bahwa nilai sig. (2-tailed) setiap item pada variabel gaya kepemimpinan (X1), variable pengawasan (X2), dan variabel kinerja karyawan (Y) dapat dikatakan data tersebut valid, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel valid karena nilai sig. (2-tailed) <0.05

Uji Reliabilitas

Tabel 3. hasil uji reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1.	Gaya Kepemimpinan	0,844	Reliabel
2.	Pengawasan	0,769	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan	0,886	Reliabel

Sumber :data primer diolah 2022

Dari table 2 dapat disimpulkan bahwa Nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Gaya kepemimpinan(X1) sebesar 0,844 > 0,6 maka hasil dari variabel gaya kepemimpinan dapat dikatakan reliabel. Nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Pengawasan(X2) sebesar 0,769 > 0,6 maka hasil dari variabel pengawasan dapat dikatakan tidak reliabel. Sedangkan Nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,886 > 0,6 maka hasil dari variabel kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25.332	2.494		10.158	.000
Gaya_kepemimpinan	.649	.087	.554	7.454	.000
Pengawasan_	.154	.093	.123	1.654	.100

Sumber : Data Primer diolah 2022

Dari tabel 5 dapat disimpulkan bahwa hasil analisis regresi linear berganda di atas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 25,332 + 0,649X_1 + 0,154X_2 + e$$

Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 5 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	773.440	2	386.720	47.109	.000 ^b
	Residual	1206.720	147	8.209		
	Total	1980.160	149			
a. Dependent Variable: kinerja_karyawan						
b. Predictors: (Constant), pengawasan_, Gaya_kepemimpinan_						

Sumber : Data Primer diolah 2022

Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Data tabel 6 dapat disimpulkan bahwa hasil uji nilai F hitung 47,109 > F tabel 3,06 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Dapat kita simpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan variabel independent (gaya kepemimpinan dan pengawasan) terhadap variabel dependent (kinerja karyawan).

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 6 Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.332	2.494		10.158	.000
	Gaya_kepemimpinan	.649	.087	.554	7.454	.000
	Pengawasan_	.154	.093	.123	1.654	.100

Sumber : Data Primer diolah 2022

A. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 7,454 > t tabel 1,976, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh secara parsial gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

B. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung ,1.654 > t tabel 1,976, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti tidak terdapat pengaruh secara parsial pengawasan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6 Hasil Nilai Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.625 ^a	.391	.382	2.865
a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Gaya_kepemimpinan_				
b. Dependent Variable: kinerja_karyawan_				

Sumber : Data Primer diolah 2022

Dari tabel 8 dapat disimpulkan bahwa nilai *R Square* pada , gaya kepemimpinan dan Pengawasan menjelaskan perubahan variabel sebesar 0,391 sehingga dinyatakan 3,91% sisanya 0,03% dapat dijelaskan variabel bebas lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Hasil dan pembahasan

Pengaruh gaya kepemimpinan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Pengawasan berpengaruh positif secara simultan terhadap Kinerja karyawan. Pemimpin harus terus berupaya untuk mempengaruhi bawahannya secara konsisten sehingga mereka dapat meniru sifat-sifat seorang pemimpin yang dapat memberi contoh. Untuk memperbaiki kesalahan yang dibuat oleh bawahan dengan cepat atau untuk mengenali dan memberi penghargaan kepada mereka yang menyelesaikan tugas mereka dengan sukses, para pemimpin harus terus mengawasi tim mereka (Rompas et al., 2018).

Menurut (Nisyak & Trijonowati, 2016) menyatakan, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi bawahan, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan (Nisyak & Trijonowati, 2016).

Pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara variabel bebas pengawasan terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Hal ini berarti pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 25,332 + 0,649X_1$, nilai korelasi sebesar 0,391 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 64,9%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($1,654 < 1,976$). Walaupun demikian namun kita tahu bersama bahwa fungsi pengawasan tidak dapat dipisahkan dari tiga fungsi manajemen lainnya.

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Dari hasil pengujian Variabel Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja berdasarkan uji hipotesis hasil pengujian gaya kepemimpinan menunjukkan taraf signifikan 0,001. Taraf signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Jika P value

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji gaya kepemimpinan menunjukkan tingkat signifikansi 0,001 berdasarkan uji hipotesis. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh gaya kepemimpinan. Karena H_0 ditolak dan H_a diterima berdasarkan premis penelitian ini, tingkat signifikansinya kurang dari 0,05.
2. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengawasan yang dilakukan perusahaan, semakin tertekan dalam tuntutan kerja bagi karyawan melakukan aktifitas kerja dan tanggung jawab masing-masing maka kinerja karyawan pada perusahaan akan meningkat.

3. Dapat disimpulkan bahwa hasil uji nilai F hitung $47,109 > F$ tabel $3,06$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat kita simpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan variabel independent (gaya kepemimpinan dan pengawasan) terhadap variabel dependent (kinerja karyawan).

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih untuk semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang secara langsung maupun tidak langsung telah membantu penelitian saya dalam kegiatan full riset mahasiswa. Kami menyadari bahwa penelitian yang saya lakukan ini masih jauh dari sempurna oleh karena itu dengan segala kerendahan hati kami ucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak perusahaan dan pihak kampus dalam ikut serta membimbing kami dengan baik dalam menyelesaikan pembuatan jurnal yang saya buat.

DAFTAR PUSTAKA

- Fries, A., Kammerlander, N., & Leitterstorf, M. (2021). Leadership Styles and Leadership Behaviors in Family Firms: A Systematic Literature Review. *Journal of Family Business Strategy*, *12*(1), 100374. <https://doi.org/10.1016/j.jfbs.2020.100374>
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kaho Indah Citra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, *3*(3), 161. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1767>
- Jian Yang, Bing Song, Shuai Tan, H. S. (2019). Concurrent monitoring of global-local performance indicators for large-scale process. *Journal of the Taiwan Institute of Chemical Engineers*, *102*(xxxx), 9–16. <https://doi.org/10.1016/j.jtice.2019.05.011>
- Kamal, M. B. (2015). Pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero). *Jurnal ilmiah: ekonomi dan Bisnis*, *15*(1), 61–70. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30596%2Fjimb.v15i1.967>
- Lestari, D. E., Gunawan, J., & Sapruwan, M. (2022). Achievement Motivasi Training, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kawasan Cikarang. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, *2*(1), 61–72. <https://doi.org/10.37366/master.v2i1.426>
- McColl-Kennedy, J. R., & Anderson, R. D. (2002). Impact of leadership style and emotions on subordinate performance. *Leadership Quarterly*, *13*(5), 545–559. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(02\)00143-1](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(02)00143-1)
- Nisyak, I. R., & Trijonowati. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, *5*(4), 1–22. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php>
- Regina Amanda. (2019). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt Astra International Tbk Waru. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, *4*(4), 1–8.
- Rompas, G. A. C., Tewal, B., & Dotulong, L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *6*(4), 1978–1987.

- <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v9i4.36176>
- Safitri, R. H., Arifin, R., & ABS, M. K. (2022). Pengaruh tingkat pendidikan, masa kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan di Radio Republik Indonesia Kota Malang. *E-JRM: Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 11(6), 85–95.
- Sandre, A., & Weinberg, A. (2019). Neither wrong nor right: Theta and delta power increase during performance monitoring under conditions of uncertainty. *International Journal of Psychophysiology*, 146(August), 225–239. <https://doi.org/10.1016/j.ijpsycho.2019.09.015>
- Syifa Umra Syitah, & Nasir. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) TBK Cabang Syariah Keutapang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 4(3), 446–458. <https://doi.org/https://doi.org/10.24815/jimen.v4i3.12284>
- Toding, A. Y. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Pipit Mutiara Indah Di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan. *Journal Administrasi Bisnis*, 4(2), 386–399. <http://ejournal.hi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2016/06/>