

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PAPAK AUTO CARE JOMBANG

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, SUPERVISION, AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT PAPAK AUTO CARE JOMBANG

Ahmad Taqiyuddin^{1*}, Lailatus Sa'adah², Arafatur Rizki³
Universitas KH. A. Wahab Hasbullah

*Korespondensi Email : taqiyudin@unwaha.ac.id

<p>ARTICLE HISTORY Received [19February 2025] Revised [18 March 2025] Accepted [21 April 2025]</p>	<p>ABSTRACT <i>This study analyzed the influence of leadership style, supervision, and work discipline on employee performance at Papak Auto Care Jombang using a quantitative approach with multiple linear regression analysis on data from 32 respondents. The results show that the three variables simultaneously have a significant effect on employee performance, with supervision being the dominant factor that provides a significant influence partially, while leadership style and work discipline have no significant effect. The implication of this research is the need for companies to improve the effectiveness of supervision and develop leadership styles and work discipline through continuous training and evaluation to maximize employee performance</i></p>
<p>KEYWORDS Leadership, Supervision, Discipline, Performance, Papak Auto Care. Style, Work, Employee</p>	<p>ABSTRAK Penelitian ini menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Papak Auto Care Jombang menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda terhadap data dari 32 responden. Hasilnya menunjukkan bahwa ketiga variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan pengawasan menjadi faktor dominan yang memberikan pengaruh signifikan secara parsial, sedangkan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan. Implikasi penelitian ini adalah perlunya perusahaan meningkatkan efektivitas pengawasan serta mengembangkan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja melalui pelatihan dan evaluasi berkelanjutan untuk memaksimalkan kinerja karyawan.</p>
<p><i>This is an open access article under the CC-BY-SA license</i></p>	

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh setiap individu. Pada persaingan bisnis yang sangat kompetitif saat ini, perusahaan dituntut untuk menerapkan praktik-praktik SDM dengan baik. Menurut Hasibuan (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut James M. Black dalam Sintani et al. (2022), kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan orang lain supaya bekerja sama di bawah pimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai atau melakukan suatu tujuan tertentu. Kepemimpinan sangat diperlukan suatu organisasi dengan harapan dengan kepemimpinan yang sesuai akan memudahkan berkomunikasi dan mengatur pegawai dalam menyelaraskan tujuan organisasi. Pengawasan diperlukan untuk menjaga agar planning yang sudah dibuat dengan baik berjalan sesuai rencana. Tanpa pengawasan yang intensif, dikhawatirkan banyak karyawan yang bekerja tanpa mematuhi aturan-aturan yang sudah dibuat. Adanya pengawasan diharapkan bisa mencegah terjadinya munculnya kecurangan dan penyelewengan tugas karyawan dan tidak melakukan SOP (Standar Oprasional Prosedur) kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan yang akhirnya bisa merugikan perusahaan. Selain pengawasan, karyawan juga perlu dituntut untuk mengutamakan disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan elemen penting yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan. Menurut Hasibuan (2016), kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik



disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Pada akhirnya diharapkan bisa mendukung pencapaian tujuan perusahaan yang sudah ditargetkan.

Papak Auto Care adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa perawatan mobil di kota Jombang. Salah satu penunjang utama aktivitas di Papak Auto Care adalah anggota karyawan. Pemimpin dituntut untuk melakukan kebijakan yang tepat dalam memimpin semua karyawan. Sehingga persahaan bisa tetap berjalan dengan baik mekipun dalam keadaan yang sulit. Peran karyawan sebagai barisan depan penggerak perusahaan juga dituntut untuk dapat menyelesaikan semua pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditentukan. Dengan adanya target yang harus dicapai, diperlukan disiplin kerja yang harus dimiliki oleh setiap individu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Untuk menjaga agar tujuan-tujuan yang sudah dibuat dengan baik oleh perusahaan bisa berjalan dengan baik, maka diperlukan pengawasan terhadap karyawan perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2016), kepemimpinan adalah cara seseorang mempengaruhi perilaku bawahan agar mampu bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Pratama dalam (Kamil Hafidzi et al., 2023), gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil perpaduan filosofi, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin ketika ia mencoba untuk mempengaruhi kinerja bawahannya. Adapun beberapa Indikator gaya kepemimpinan yang digunakan untuk acuan pada penelitian ini menurut Veithzal Rivai (2011) sebagai berikut: berorientasi pada tugas, mengarahkan, mendukung, berpartisipasi.

Pengawasan

Menurut Busro (2018), suatu perusahaan melakukan pengawasan terhadap karyawan merupakan hal penting. Pengawasan akan berjalan dengan baik jika dilakukan secara langsung oleh pimpinan. Menurut Rizal & Radiman dalam (Zillah et al., 2022), pengawasan adalah suatu proses untuk melakukan pengamatan seluruh kegiatan di perusahaan. Hal ini dilakukan untuk mengumpulkan data, dapat diketahui apakah kegiatan tersebut sudah mencapai tujuan atau belum, serta memastikan bahwa pelaksanaan kegiatan tersebut tidak mengalami kesulitan. Pengawasan dilakukan agar mengantisipasi jika terdapat penyimpangan, dengan segera dapat diambil tindakan dan langkah perbaikan seperlunya sesuai rencana yang ditetapkan perusahaan. Adapun indikator dari pengawasan menurut Ruslan & Kurbani dalam (Zillah et al., 2022), antara lain: a. Penetapan standar pelaksanaan adalah penyampaian standar yang ditetapkan perusahaan kepada karyawan, b. Pengukuran kinerja adalah melakukan pengecekan kebenaran laporan, c. Penilaian kinerja adalah pemberian penilaian terhadap pelaksanaan tindakan koreksi terhadap pembetulan atas adanya penyimpangan, d. Tindakan koreksi adalah pengecekan yang dilakukan pimpinan kepada bawahannya.

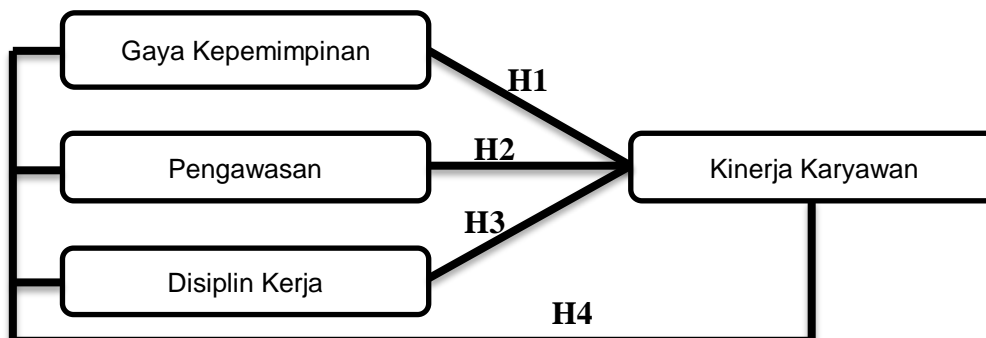
Disiplin kerja

Penelitian Rivai dan Sagala dalam (Azhari & Supriyatin, 2020) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan dalam (Azhari & Supriyatin, 2020), disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi. Semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Menurut Hasibuan (2016), indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut: Mematuhi semua peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, tingkat absensi.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2011), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan dalam (Jumrana, 2018), kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Menurut Robbins (2003), indikator kinerja ditentukan oleh hal-hal sebagai berikut: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian.

Kerangka Konsep



Hipotesis

- H1 : Diduga bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja
- H2 : Diduga bahwa Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja
- H3 : Diduga bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja
- H4 : Diduga bahwa Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan desain penelitian kuantitatif asosiatif yang bertujuan untuk mengukur dan menganalisis hubungan antara dua variabel atau lebih Sa'adah (2023). Desain kuantitatif asosiatif dalam penelitian ini digunakan untuk menjelaskan bagaimana pengaruh variabel independent yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan (X1), Pengawasan (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap variabel dependent yaitu Kinerja Karyawan (Y) sebagaimana telah dirumuskan dalam hipotesis. Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis deskriptif serta alat bantu perangkat lunak statistik SPSS. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Papak Auto Car yang berjumlah 32 karyawan. Sampel yang menjadi subyek dalam penelitian ini yaitu keseluruhan dari jumlah populasi sebesar 32 karyawan yang bekerja pada Papak Auto Car dengan menggunakan sampling jenuh atau sensus Sa'adah (2021). Analisis data dilakukan menggunakan metode Regresi Linear Berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1 Hasil uji regresi linear berganda

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1.	(Consrant)	12.148	4.629		2.624	.014
	Gaya Kepemimpinan	.113	.206	.108	.548	.588
	Pengawasan	.636	.144	.760	4.405	.000
	Disiplin Kerja	-.004	.136	-.004	-.031	.976
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber : Data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui analisis regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = 12.148 + 0,113 + 0,636 - 0,004$$

Dari hasil perhitungan dan persamaan analisis statistik koefisien regresi berganda diatas dapat diartikan:

- Nilai konstanta ($a = 12,148$) dapat dikatakan bahwa jika variabel bebas = 0 (nol) maka kinerja karyawan di Papak Auto Care Jombang adalah sebesar 12,148.
- Nilai koefisien regresi pada variabel gaya kepemimpinan ($X_1 = 0,113$) berarti terdapat pengaruh positif. Artinya setiap perubahan gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 1% maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,113 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap (konstan) atau tidak berubah.
- Nilai koefisien regresi pada variabel pengawasan ($X_2 = 0,636$) berarti terdapat pengaruh positif. Artinya setiap perubahan pengawasan (X_2) sebesar 1% maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,636 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap (konstan).
- Nilai koefisien regresi pada variabel disiplin kerja ($X_3 = -0,004$) berarti terdapat pengaruh negatif. Artinya setiap perubahan disiplin kerja (X_3) sebesar 1% maka kinerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,004 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap (konstan).

Analisi Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 2 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848 ^a	.719	.689	2.741
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Disiplin Kerja b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data SPSS, 2024

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa R square menunjukkan angka 0,719 artinya sebesar 71,9%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja sebesar 71,9%. Sedangkan sisanya 28,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian yang digunakan.

Uji F (ANOVA)

Tabel 3 Hasil Uji F (ANOVA)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	537.193	3	179.064	23.840	.000 ^b
	Residual	210.307	28	7.511		
	Total	747.500	31			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Disiplin Kerja						

Sumber : Data SPSS,2024

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai probabilitas sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari pada taraf signifikansi 0,05 maka H_0 ditolak H_a diterima. Artinya variabel kinerja karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel gaya kepemimpinan, pengawsan, dan disiplin kerja.

Uji Parsial (Uji T)

Berdasarkan tabel 18 diatas dapat diketahui analisis regresi secara parsial berikut ini adalah penjelasannya:

- Nilai probabilitas variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,588 lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 yang berarti H_0 diterima H_a ditolak sehingga variabel gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Nilai probabilitas variabel pengawasan sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 yang berarti H_0 ditolak H_a diterima sehingga variabel pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel pengawasan merupakan variabel dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu dengan nilai T yang tertinggi sebesar 4.405.

- c. Nilai probabilitas variabel disiplin kerja sebesar 0,976 lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 yang berarti H_0 diterima H_a ditolak sehingga variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji T) diatas dengan nilai probabilitas variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,588 lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 yang berarti H_0 diterima H_a ditolak sehingga variabel gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya gaya kepemimpinan dalam Papak Auto Care Jombang kurang menentukan peningkatan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan tetap perlu memperhatikan gaya kepemimpinan guna untuk mengatur, mendampingi, dan mengawasi karyawan guna untuk meningkatkan kinerjanya.

Penelitian ini mendukung penelitian Rida Yanti, Khusnul Fikri (2016) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitupun penelitian yang dilakukan Herlambang (2023) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Indira (2022) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji T) di atas dengan nilai probabilitas variabel pengawasan sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 yang berarti H_0 ditolak H_a diterima sehingga variabel pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel pengawasan merupakan variabel dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu dengan nilai T yang tertinggi sebesar 4.405. Artinya pengawasan dalam Papak Auto Care Jombang berperan penting dalam memaksimalkan kinerja karyawan.

Penelitian ini mendukung penelitian Rossanty (2021) yang menemukan bahwa pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitupun juga penelitian yang dilakukan (Sasue et al., 2021) yang menemukan bahwa pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji T) di atas dengan nilai probabilitas variabel disiplin kerja sebesar 0,976 lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 yang berarti H_0 diterima H_a ditolak sehingga variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya disiplin kerja dalam Papak Auto Care Jombang kurang menentukan peningkatan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan tetap perlu memperhatikan disiplin kerja guna untuk menjaga kinerja karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka, pencapaian disiplin yang baik ini menunjukkan adanya budaya kerja yang kuat dan penerapan kebijakan yang efektif dalam perusahaan.

Penelitian ini mendukung penelitian Syaifullah (2019) yang menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan (Arif et al., 2023) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) di atas dengan nilai probabilitas sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari pada taraf signifikansi 0,05 maka H_0 ditolak H_a diterima. Artinya variabel kinerja karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja, variabel tersebut saling mendukung dalam menciptakan kondisi kerja yang optimal. Gaya kepemimpinan untuk mengatur, pengawasan untuk memastikan sesuai dengan SOP, dan disiplin kerja untuk menjaga kinerja karyawan. Ketiga faktor ini bekerja secara persamaan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan.

Hasil pada tabel diatas dapat diketahui bahwa R square menunjukkan angka 0,719 artinya sebesar 71,9%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja sebesar 71,9%. Sedangkan sisanya 28,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian yang digunakan.



Penelitian ini serupa dengan studi yang dilaksanakan Syaifullah (2019) dan Rida Yanti, Khusnul Fikri (2016) penelitian ini mampu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja semuanya bekerja sama memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

1. Gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengawasan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Kinerja karyawan secara keseluruhan dinilai baik oleh 81,3% responden. Secara simultan (Uji F), gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif, F., Hutauruk, R., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Makmur Jaya Energi di Kota Tangerang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(2), 610–621.
- Azhari, R., & Supriyatn. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(6), 1–25.
- Busro, D. M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1201511>
- Hasibuan, M. S. . (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. <https://www.pdfdrive.com/drs-h-malayu-sp-hasibuan-manajemen-sumber-daya-manusia-edisi-revisi-intro-d60210924.html>
- Herlambang, M. A. T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Pilar Perkasa Mandiri. *Journal of Economic and Management (JECMA)*, 5(1), 104–115. <https://doi.org/10.46772/jecma.v5i1.1093>
- Indira, sri hartawati. (2022). at the Department of Population and Civil Registry of Majene Regency, 2) Supervision had an effect on Employee Performance at the Department of Population and Civil Registry of Majene Regency, 3) Work Discipline had no effect on Employee Performance at th. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Sosial*, 1(1), 30–37.
- Jumrana. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makasar Utara*.
- Kamil Hafidzi, M., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 990–1003. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1625>
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Rida Yanti, Khusnul Fikri, F. A. N. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(12), 7956–7983.
- Rossanty, H. N. P. E. M. A. M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelindo Iv Pantoloan. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 7(2), 192–202. <https://doi.org/10.22487/jimut.v7i2.237>
- Sa'adah, L. (2021). *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Sa'adah, L. (2023). *Analisis Kualitatif dan Kuantitatif* (Sulaiman (ed.)). Mitra Ilmu.
- Sasue, A. A. ., Nelwan, O. S., & Saerang, R. T. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal EMBA*, 9(4), 1445–1454. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/36176/33668>
- Sintani, L., Fachrurazi, Mulyadi, Nurcholifah, I., Fauziah, & Hartono, S. (2022). Dasar Kepemimpinan. In P. T. Cahyono (Ed.), *Yayasan Cendikia Mulia Mandiri* (1st ed.). https://www.researchgate.net/publication/358349241_DASAR_KEPEMIMPINAN
- Syaifullah. (2019). Pengaruh Pengawasan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Centric Powerindo. *Jurnal Ekuivalensi: Ekonomi Bisnis*, 5(1), 39–52. <https://www.ejournal.kahuripan.ac.id/index.php/Ekuivalensi/article/view/218>
- Zillah, F., Husniati, R., Aziz, A., Ekonomi, F., Bisnis, D., Pembangunan, U., & Veteran Jakarta, N. (2022). *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi (SIMO) Pengaruh Pelatihan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (The Influence of Training, Supervision, and Work Discipline on Employee Performance)*. 3(1), 213–232. <https://doi.org/10.35912/simo.v3i1.677>