

## DAFTAR PUSTAKA

- Armiyanti, A., Sutrisna, T., Yulianti, L., Lova, N. R., & Komara, E. (2023). Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Layanan Pendidikan. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 9(2), 1061-1070.
- Awalluddin, A., Azmi, F., & Ananda, R. (2023). Komitmen Kerja Pegawai (Model Kausal Kepemimpinan, Tim Kerja, Efikasi Diri Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara). *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 12(01).
- Blanchard, K. H., & Hersey, P. (1977). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*. Prentice Hall.
- Christian Herdinata, S. E., MM, C., Pranatasari, F. D., & SE, M. (2020). *Kajian dan solusi manajemen berbasis riset bagi usaha mikro kecil dan menengah*. Deepublish.
- Chen, J., & Lee, Y. (2018). The Impact of Leader Micro-Monitoring on Team Cohesion and Performance. *Journal of Applied Psychology*.
- Cialdini, R. B. (1984). *Influence: The Psychology of Persuasion*. HarperCollins.
- Dakabesi, E. D., & Wicaksono, L. (2022). Kepemimpinan kolaborasi kepala sekolah dalam membangun tim kinerja guru di era society 5.0. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 6(4).
- Dunggio, T. (2023). Peran Komitmen dan Kompetensi dalam Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen West Science*, 2(02), 163-171.
- Effendi, Muh. Taufik. 2010.. *Berpengaruh Kompetensi, Independensi dan Motivasi Terhadap Kualitas Audit Aparat Inspektorat dalam Pengawasan Keuangan Daerah*. Tesis. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Fiedler, F. E. (1964). *A contingency model of leadership effectiveness*.
- Foucault, M. (1980). *Power/Knowledge: Selected Interviews and Other Writings, 1972-1977*.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: ISBN Undip.
- Handayani, S., & Rivai, H. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegaewai Pda Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Barat. *Ekonis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 23(2).
- Harsoyo, R. (2022). Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass Dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 3(2).
- Herawati, N. L. M., Suputra, I. D. G. D., & Budiasih, I. G. A. N. (2016). Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin Dan Kompetensi Pegawai Pada Kinerja Pegawai at Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas* 5(7)
- Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. New n Wiley & Sons.



- House, R. J. (1971). A path-goal theory of leader effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 16(3).
- Jackson, L. E., & Jiang, Y. (2019). Mikro Monitoring Leadership: Antecedents and Outcomes in Team Collaboration. *Journal of Organizational Behavior*, 40(8),.
- Jusrin, J., Kamaruddin, K., Mashuri, S., & Rusdin, R. (2022). Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 11 Kota Palu. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 1
- Kelatow, C. G., & Trang, I. (2016). Pengaruh Evaluasi Pekerjaan, Gaji Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada RS. Pancaran Kasih Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(3).
- Kim, S., & Lee, H. (2018). Micro Monitoring Leadership and Cross-Functional Collaboration in Organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 39(7), 842-859.
- Kusuma, L. P., & Sutanto, J. E. (2018). Peranan kerjasama tim dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan Zolid Agung Perkasa. *Jurnal Performa: Jurnal Manajemen dan Start-up Bisnis*, 3(4).
- Li, Y., & Wang, M. (2017). The Influence of Leader Micro-Monitoring on Employee Engagement and Well-Being. *Journal of Applied Psychology*, 102(6), 1024-1036
- Maslow, A. H. (1943). *A Theory of Human Motivation*. *Psychological Review*, 50(4).
- Mukhtar, A. (2021). Stres Kerja dan Kinerja di Lembaga Perbankan Syariah. Penerbit NEM.
- Pham, N. T., Thanh, T. V., Tučková, Z., & Thuy, V. T. N. (2020). The role of green human resource management in driving hotel's environmental performance: Interaction and mediation analysis. *International Journal of Hospitality Management*, 88, 102392.
- Rahmawati, S. N. A., & Supriyanto, A. (2020). Pentingnya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim Dalam Implemeentasi Manajemen Mutu Terpadu. *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, 5(1), 1-9.
- Sanjaya, P. K. A., & Nuratama, I. P. (2021). Tata Kelola Manajemen & Keuangan Usaha Micro Kecil Mengengah.
- Safrizal, H. B. A. (2022). Kepemimpinan transformasional: Pengaruh dan hubungan pemimpin dengan pengikut.
- Siangchokyoo, N. (2020). Transformational leadership theory states that managers, through their leadership behaviours, impact (or 'transform") their employee's collective identification, value internalisation and self-efficacy (Siangchokyoo et al., 2020) .
- Sidik, R. (2014). Model Sistem Informasi Kolaborasi Pada Kerjasama Antar Universitas (University To University). *Jurnal Teknologi dan Informasi*, 4(2), 61-70.
- Singh, S., & Sharma, S. (2019). The Role of Micro Monitoring Leader in Leadership Effectiveness. *Journal of Leadership Studies*, 12(3), 237-251
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- (1911). *The Principles of Scientific Management*. New York: Harper &
- cker, A. B., & Derks, D. (2016). Micro Monitoring and Job Performance. *Journal of Organizational Behavior*, 37(9), 1292-1313



- Trzeciak, M., & Jonek-Kowalska, I. (2021). Monitoring and control in program management as effectiveness drivers in polish energy sector. Diagnosis and directions of improvement. *Energies*, 14(15), 4661.
- Wang, X., & Wu, J. (2016). Leader Micro Monitoring Leader and Team Collaboration in Complex Projects. *Journal of Project Management*, 15(3), 212-225.
- Wu, C.-H., & Chen, J.-C. (2020). Leaders' Micro-Monitoring and Its Effects on Employees' Work Attitudes and Behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 41(4), 327-345.
- Yam, J. H. (2020). Manajemen strategi: konsep & implementasi. Nas Media Pustaka.
- Yuwana, S. I. P. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pasca Merger Bank Syariah Indonesia. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(12), 4163-4170.
- Zillah, F., Husniati, R., & Aziz, A. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 3(1), 213-232.
- Zhou, Y., & Liu, J. (2017). The Impact of Leader Micro-Monitoring on Team Collaboration and Innovation. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 24(2), 145-162.

## Hasil Telusur

### Cuplikan pilihan dari web

Transformational leadership theory states that managers, through their leadership behaviours, impact (or 'transform") their employee's collective identification, value internalisation and self-efficacy (Siangchokyoo et al., 2020) .



## KUESIONER PENELITIAN

Yth. Bapak/Ibu Responden

Pada kesempatan ini perkenalkan saya:

Nama : **AHMAD SALIHIN**  
NIM : **A012222159**  
Program Studi : Magister Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis UNHAS

Saat ini sedang melakukan penelitian dalam rangka penyusunan Tesis dengan Judul  
**“PENINGKATAN KINERJA TIM SALES MELALUI PENDEKATAN  
MICRO MONITORING LEADER , KOLABORASI DAN SKILL PADA  
BANK MUAMALAT REGION SULAMPUA”**

Memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan pernyataan dengan benar dan jujur sesuai pengetahuan dan pengalamannya terhadap beberapa pernyataan yang ada pada kuesioner ini.

Sesuai dengan kode etik penelitian, jawaban Bapak/Ibu akan Kami jaga kerahasiaannya. Atas waktu dan kerja sama Bapak/Ibu diucapkan terimah kasih.

Peneliti

**AHMAD SALIHIN**  
**A012222159**



**A. Identitas Responden****Petunjuk A:** Isilah titik-titik dibawah ini.

Nama : .....

Jenis Kelamin  
 Pria : .....  
 Wanita : .....

Lama Bekerja : ..... Bulan/Tahun

Jabatan : .....

Pendidikan  
 S2 : .....  
 S1 : .....  
 Diploma : .....  
 SLTA : .....

**Petunjuk B:**

Berilah tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang sesuai dengan pengetahuan atau pengalaman berdasarkan keterangan jawaban pilihan seperti di bawah ini:

STS	:	Sangat Tidak Setuju
TS	:	Tidak Setuju
KS	:	Kurang Setuju
S	:	Setuju
SS	:	Sangat Setuju



### Micro Monitoring Leader

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	<b>Frekuensi Interaksi Pemimpin dengan Anggota Tim</b>					
1.	Saya merasa pemimpin tim secara rutin berinteraksi dengan anggota tim					
	<b>Bimbingan Individual</b>					
2.	Saya secara berkala mendapatkan bimbingan individual dari pemimpin tim terkait pekerjaan saya.					
	<b>Pemantauan Kinerja</b>					
3.	Pemimpin tim secara aktif memantau kinerja saya terkait tugas atau proyek yang sedang dikerjakan.					
	<b>Keterlibatan Pemimpin dalam Permasalahan atau Konflik</b>					
4.	Pemimpin tim secara aktif terlibat dalam menyelesaikan konflik atau permasalahan internal dalam tim.					
	<b>Dukungan Pengembangan Karir</b>					
5.	Pemimpin tim memberikan dukungan terkait pengembangan keterampilan dan karir saya.					

### Kolaborasi

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	<b>Kerjasama Team</b>					
1.	Saya merasa bahwa anggota tim ini bekerja sama secara efektif.					
	<b>Koordinasi</b>					
2.	Komunikasi dan koordinasi antar anggota tim berjalan lancar.					
	<b>Keterbukaan Komunikasi:</b>					
3.	Saya merasa nyaman berbagi ide dan masukan dengan anggota tim.					
	<b>Kepercayaan</b>					
4.	Saya percaya bahwa setiap anggota tim menjalankan tugasnya dengan baik.					

### Skill

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	<b>Pemahaman Tugas dan Fungsi</b>					
	Saya memiliki pemahaman yang jelas tentang tugas dan fungsi saya dalam tim.					
	<b>Kemampuan Komunikasi dan Negosiasi</b>					
	Saya memiliki kemampuan komunikasi yang baik dalam berinteraksi dengan anggota tim.					
	<b>Manajemen Waktu</b>					



3.	Saya dapat mengelola waktu dengan efisien untuk menyelesaikan tugas dan proyek.					
	<b>Problem Solving</b>					
4.	Saya memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi masalah dan mencari solusi yang efektif.					

## Kinerja

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	<b>Kualitas Pekerjaan</b>					
1.	Saya yakin bahwa kualitas pekerjaan yang saya hasilkan memenuhi atau melebihi standar yang ditetapkan.					
	<b>Hasil atau Target</b>					
2.	Saya mencapai target dan sasaran yang ditetapkan oleh tim secara konsisten.					
	<b>Kerjasama Tim</b>					
3.	Saya aktif berkontribusi dalam kerjasama tim untuk mencapai tujuan bersama.					
	<b>Presensi/Kehadiran</b>					
4.	Saya selalu hadir secara tepat waktu dalam pertemuan dan kegiatan tim.					



## LAMPIRAN

## **OUTPUT FIX AHMAD SALIHIN** **UJI VALIDITAS**

		Correlations					Micro Monitoring
		X1	X2	X3	X4	X5	
X1	Pearson Correlation	1	.622**	.463**	.518**	.270	.760**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.000	.080	.000
	N	43	43	43	43	43	43
X2	Pearson Correlation	.622**	1	.568**	.584**	.283	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.066	.000
	N	43	43	43	43	43	43
X3	Pearson Correlation	.463**	.568**	1	.452**	.420**	.790**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.002	.005	.000
	N	43	43	43	43	43	43
X4	Pearson Correlation	.518**	.584**	.452**	1	.232	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002		.134	.000
	N	43	43	43	43	43	43
X5	Pearson Correlation	.270	.283	.420**	.232	1	.627**
	Sig. (2-tailed)	.080	.066	.005	.134		.000
	N	43	43	43	43	43	43
Micro Monitoring	Pearson Correlation	.760**	.807**	.790**	.729**	.627**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	43	43	43	43	43	43

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

		Correlations				
		Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Kolaborasi
Z1.1	Pearson Correlation	1	.682**	.821**	.541**	.899**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43
Z1.2	Pearson Correlation	.682**	1	.766**	.559**	.880**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43
Z1.3	Pearson Correlation	.821**	.766**	1	.408**	.876**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.007	.000
	N	43	43	43	43	43
Z1.4	Pearson Correlation	.541**	.559**	.408**	1	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.007		.000
	N	43	43	43	43	43
Kolaborasi	Pearson Correlation	.899**	.880**	.876**	.744**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	43	43	43	43	43

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





### Correlations

		Z2.1	Z2.2	Z2.3	Z2.4	Skill
Z2.1	Pearson Correlation	1	.336*	.013	.101	.467**
	Sig. (2-tailed)		.028	.934	.519	.002
	N	43	43	43	43	43
Z2.2	Pearson Correlation	.336*	1	.335*	.468**	.792**
	Sig. (2-tailed)	.028		.028	.002	.000
	N	43	43	43	43	43
Z2.3	Pearson Correlation	.013	.335*	1	.655**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.934	.028		.000	.000
	N	43	43	43	43	43
Z2.4	Pearson Correlation	.101	.468**	.655**	1	.793**
	Sig. (2-tailed)	.519	.002	.000		.000
	N	43	43	43	43	43
Skill	Pearson Correlation	.467**	.792**	.736**	.793**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	
	N	43	43	43	43	43

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

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

### Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Kinerja
Y1	Pearson Correlation	1	.354*	.531**	.264	.698**
	Sig. (2-tailed)		.020	.000	.087	.000
	N	43	43	43	43	43
Y2	Pearson Correlation	.354*	1	.343*	.218	.664**
	Sig. (2-tailed)	.020		.024	.160	.000
	N	43	43	43	43	43
Y3	Pearson Correlation	.531**	.343*	1	.568**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000	.024		.000	.000
	N	43	43	43	43	43
Y4	Pearson Correlation	.264	.218	.568**	1	.728**
	Sig. (2-tailed)	.087	.160	.000		.000
	N	43	43	43	43	43
Kinerja	Pearson Correlation	.698**	.664**	.830**	.728**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	43	43	43	43	43

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

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

## UJI RELIABILITAS

### X

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
	5



Optimization Software:  
[www.balesio.com](http://www.balesio.com)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.870	4

Z2

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.658	4

Y

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.701	4

## PATH ANALYSIS

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.140	2.696		3.019	.004
	Micro Monitoring Leader	.358	.082	.511	4.350	.000
	Kolaborasi	.213	.096	.236	2.216	.033
	Skill	.317	.119	.311	2.664	.011

a. Dependent Variable: Kinerja

## UJI SOBEL KOLABORASI

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.358	Sobel test: 1.9779759	0.03855153	0.04793143
b 0.213	Aroian test: 1.93798605	0.03934703	0.05262492
c 0.082	Goodman test: 2.02054804	0.03773927	0.04332657
Reset all		Calculate	



## UJI SOBEL SKILL

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.358	Sobel test: 2.27399073	0.0499061	0.02296654
b	0.317	Aroian test: 2.23173033	0.05085113	0.02563279
s <sub>a</sub>	0.082	Goodman test: 2.31874653	0.04894282	0.02040878
s <sub>b</sub>	0.119	Reset all	Calculate	

## UJI T

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	8.140	2.696		3.019	.004
	Micro Monitoring Leader	.358	.082	.511	4.350	.000
	Kolaborasi	.213	.096	.236	2.216	.033
	Skill	.317	.119	.311	2.664	.011

a. Dependent Variable: Kinerja

## UJI F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	84.270	3	28.090	16.906	.000 <sup>b</sup>
	Residual	64.799	39	1.662		
	Total	149.070	42			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Skill, Kolaborasi, Micro Monitoring Leader

## R SQUARE

## Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 <sup>a</sup>	.658	.532	1.289

a. Predictors: (Constant), Skill, Kolaborasi, Micro Monitoring Leader



## REGRESI X KE Z1

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.338	2.496		7.748	.000
	Micro Monitoring Leader	.479	.021	.301	2.653	.017

a. Dependent Variable: Kolaborasi

## REGRESI X KE Z2

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.711	2.020		5.798	.000
	Micro Monitoring Leader	.290	.098	.420	2.965	.005

a. Dependent Variable: Skill

