

PENGARUH TINDAKAN SUPERVISI PIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KOMISI PEMILIHAN UMUM DAERAH KOTA TANGERANG SELATAN

Ibrahim Bali Pamungkas¹, Nanda Rodiyana², Laura Komala³

Universitas Pamulang, Banten

dosen01015@unpam.ac.id¹, nandadoni003@gmail.com², dosen01013@unpam.ac.id³

Submitted: 25th May 2021/ **Edited:** 29th June 2021/ **Issued:** 01st July 2021

Cited on: Pamungkas, I. B., Rodiyana, N., & Komala, L. (2021). PENGARUH TINDAKAN SUPERVISI PIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KOMISI PEMILIHAN UMUM DAERAH KOTA TANGERANG SELATAN. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(3), 540-549.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the supervisory actions of leaders consisting of variables of supervision techniques, supervision principles, supervisor's routine activities, supervision models have a positive and significant effect partially or simultaneously on employee performance. and to find out the most dominant variable of the supervisory technique variable, namely the principle of supervision. , supervisor routine activities, supervision model on employee performance. The result of this study is that there is a positive and significant influence partially or simultaneously between the supervisory actions of the leadership on the performance of the Regional KPU employees in South Tangerang City.

Keyword : Leadership Supervision Actions, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pada suatu lembaga, baik organisasi, institusi maupun instansi sumber daya manusia merupakan kunci yang sangat penting dalam menentukan tercapainya tujuan dan keberhasilan (Rinaldi, et, al., 2020). Khususnya bagi lembaga pemerintahan pencapaian sebuah rencana kerja perlu dilakukan, dan hal ini tentunya tidak terlepas oleh peranan sumber daya manusia di dalamnya untuk dapat memberikan kontribusi positif yang diwujudkan dalam suatu pengabdian dan pelayanan yang baik terhadap masyarakat (Hendriani & Efni, 2020).

Kinerja merupakan hal yang bersifat individual, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat yang dirasakan dan sebaliknya (Andoko & Putri, 2020). Sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan

dalam pekerjaannya serta terapan-terapannya terhadap pengalaman masa depan. Kebanyakan riset telah berusaha menemukan hal-hal apa yang terkait dengan kinerja, tetapi dasar-dasar yang menjadi sebab hubungan tersebut pada umumnya terabaikan. Menurut Surajiyo & Jepri (2020) menyatakan kinerja dengan istilah prestasi kerja yaitu hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar target, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Oleh karena itu setiap lembaga pemerintah perlu melakukan sebuah pengelolaan terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya dalam meningkatkan kinerjanya. Bagi lembaga pemerintahan untuk dapat mengelola sumber daya manusia yang baik, salah satunya dibutuhkan tindakan supervisi terutama yang dilakukan oleh pimpinan.

Menurut Izhar, et, al. (2017) kegiatan supervisi merupakan pengkoordinasikan pekerjaan yang dilakukan orang lain. Masih menurut Izhar, et, al. (2017) menjelaskan bahwa supervisor mengkoordinasikan sistem kerjanya melalui pembimbingan melalui petunjuk/pengarahan atau sebagai bagian dari koordinasi sistem kerja (misalnya penugasan), pemantauan proses pelaksanaan pekerjaan, penilaian hasil dari sistem kerja. Selain itu menurut Ariesa, et, al. (2020), menjelaskan bahwa dalam pelaksanaan supervisi perlu memperhatikan beberapa hal diantaranya teknik supervisi, prinsip supervisi, kegiatan rutin supervisor yang diperlukan dalam proses supervisi serta model supervisi yang digunakan. Untuk itu perlunya mewujudkan tindakan supervisi yang efektif dan efisien demi tercapainya kinerja yang lebih baik. Menurut Pujiyanto, et, al. (2020), bila ditinjau dari sudut manajemen, supervisi bisa meningkatkan efektifitas kerja, peningkatan efektifitas kerja ini berhubungan erat dengan makin meningkatnya pengetahuan dan keterampilan bawahan, serta makin terbinanya hubungan dan suasana kerja yang lebih harmonis antara atasan dan bawahan. Efisiensi kerja, peningkatan efisiensi kerja ini erat hubungannya dengan makin berkurangnya kesalahan yang dilakukan oleh bawahan, karena itu pemakaian sumber daya (tenaga, dana dan sarana) yang sia-sia dapat dicegah.

Khususnya dalam hal ini adalah Kantor Sekretariat Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Tangerang Selatan sebagai lembaga pemerintahan yang bergerak di dalam memberikan pelayanan publik, dituntut untuk mampu berfungsi secara efektif dan mampu memfasilitasi pelaksanaan pemilu yang jujur dan adil. Terlaksananya pemilu

yang jujur dan adil tersebut merupakan faktor penting bagi terpilihnya wakil rakyat yang lebih berkualitas. Pengamatan awal peneliti, sering ditemukan beberapa permasalahan terjadi dilakukan terutama berkaitan dengan tindakan kurang disiplin dari pegawai, Apalagi hal ini ditunjang oleh penggunaan sistem absensi yang dimiliki oleh Sekretariat KPU Kota Tangerang Selatan yang masih sederhana dan manual, yaitu absensi dengan menggunakan tanda tangan yang sangat rawan terjadinya tindakan kecurangan yang nantinya akan berujung pada tindakan manipulasi. Untuk mengatasi hal ini salah satunya membutuhkan peranan dari pihak pimpinan untuk melakukan tindakan supervisi yang maksimal agar dapat memberikan pembinaan bimbingan, pengarahan, pemantauan, motivasi dan evaluasi pada pegawai KPU Kota Tangerang Selatan agar mereka dapat meningkatkan kinerja lebih baik lagi untuk kedepannya dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.

LANDASAN TEORI

Supervisi Pimpinan

Menurut Raberi, et, al. (2020) menyatakan supervisi merupakan istilah yang dalam rumpun pengawasan tetapi sifatnya lebih manusiawi, dalam kegiatan supervisi pelaksanaan bukan mencari kesalahan tetapi lebih banyak mengandung unsur pembinaan, agar kondisi pekerjaan yang sedang disupervisi dapat diketahui kekurangannya (bukan semata mata kesalahannya) untuk dapat diberitahu bagian yang perlu diperbaiki. Menurut Indarti & Kurniawan (2020), menjelaskan bahwa dalam pelaksanaan supervisi perlu memperhatikan beberapa hal diantaranya teknik supervisi, prinsip supervisi, kegiatan rutin supervisor yang diperlukan dalam proses supervisi serta model supervisi yang digunakan.

Menurut Bittel, 1996 Nainggolan (2010) teknik supervisi pada dasarnya identik dengan tehnik penyelesaian, untuk melaksanakan supervisi ada dua hal teknik yang perlu diperhatikan :

1. Supervisi Langsung : supervisor dapat terlibat secara langsung agar proses pengarahan dan pemberian petunjuk menjadi lebih optimal.
2. Supervisi Tidak Langsung : supervisi ini dilakukan melalui laporan baik tertulis maupun lisan.

Menurut Arikunto dalam Mulyono (2013), prinsip-prinsip supervisi antara lain :

1. Ilmiah (*scientific*), berdasarkan data obyektif.
2. Demokratis, bantuan yang diberikan kepada karyawan berdasarkan hubungan kemanusiaan yang akrab dan kehangatan.
3. Kerjasama, mengembangkan usaha bersama atau istilah dalam supervisi "*sharing of idea, sharing of experience*" memberi support/mendorong, mensimulasi karyawan sehingga mereka merasa tumbuh bersama.
4. Konstruktif dan kreatif, mengembangkan potensi kreativitas kalau supervisi seorang supervisor mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan.

Kemudian menurut Wiyana dalam Nainggolan (2010) Kegiatan rutin yang supervisor dalam memberikan supervisi adalah sebagai berikut :

1. Persiapan : menyusun jadwal supervisi, menyiapkan materi supervisi (format supervisi, pedoman pendokumentasian), mensosialisasikan rencana supervisi kepada pelaksana yang disupervisi.
2. Pelaksanaan Supervisi : membuat kontrak waktu, bersama pelaksana yang disupervisi melakukan pengidentifikasian kelengkapan pendokumentasian untuk masing-masing tahap, mendiskusikan pencapaian yang telah diperoleh pelaksana terhadap kinerja yang dicapai, mendiskusikan pencapaian yang harus ditingkatkan pada masing-masing tahap, dan mencatat hasil supervisi.
3. Evaluasi : menilai respon pelaksana yang disupervisi terhadap pendokumentasian yang baru saja di arahkan, memberikan reinforcement pada pelaksana yang di supervisi, menyampaikan rencana tindak lanjut supervisi.

Selanjutnya menurut Suyanto dalam Nainggolan (2010) beberapa model supervisi dapat diterapkan dalam kegiatan supervisi antara lain :

1. Model Konvensional : model supervisi dilakukan untuk menemukan atau mencari kesalahan di dalam kinerja.
2. Model Ilmiah : supervisi dilakukan dengan pendekatan yang sudah direncanakan sehingga tidak hanya mencari kesalahan atau masalah saja.
3. Model Klinis : model supervisi ini membantu pelaksana yang disupervisi dalam mengembangkan profesionalisme kerja yang dilakukan secara sistematis melalui pengamatan yang selanjutnya dibandingkan dengan standar kinerjanya.
4. Model Artistic : dilakukan dengan pendekatan personal untuk menciptakan rasa aman sehingga supervisor dapat diterima oleh staf yang di supervisi.

Kinerja

Menurut Suprihanto dalam Uno dan Lamatenggo (2012) menyatakan kinerja dengan istilah prestasi kerja yaitu hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar target, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Dharma (2004) semua cara pengukuran kriteria pekerjaan mempertimbangkan hal hal berikut ini :

1. Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau yang dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kualitas yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
3. Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* atau penelitian penjelasan. Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah Komisi Pemilihan Umum Daerah Kota Tangerang Selatan, yang berjumlah 40 orang. Pada penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 40 orang. Dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh, dimana semua populasi dijadikan sampel.

HASIL PENELITIAN

Pengaruh Teknik Supervisi (X_1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Teknik (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Komisi Pemilihan Umum Daerah Kota Tangerang Selatan. Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = a + b(x)$ adalah $Y = -2,939 + 1,062 (x_1)$. Persamaan regresi ini dapat disimpulkan bahwa, terdapat pengaruh positif antara Teknik (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y). Konstanta $a = -2,939$ menunjukkan bahwa, nilai Kinerja pegawai

(Y) saat ini diasumsikan bernilai -2,939 satuan dengan asumsi variabel Teknik (X_1) bernilai tetap. Konstanta $b = 1,062$ menunjukkan bahwa, jika terdapat kenaikan satu-satuan pada variabel Teknik (X_1) maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan bertambah sebesar 1,062 satuan. Uji hipotesis menunjukkan nilai $t_{hitung} 7,329 > t_{tabel} 1,685$ atau probabilitas $Sig\ 0,000 < 0,05$ maka H_{o1} di tolak dan H_{a1} di terima artinya signifikan dengan demikian hipotesis yang diajukan menetapkan Terdapat pengaruh positif dan signifikan Teknik (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Komisi Pemilihan Umum Daerah Kota Tangerang Selatan. Nilai korelasi $R = 0,765$ berada pada rentang $0,600 - 0,799$ dengan tingkat hubungan kuat, artinya Teknik (X_1) memiliki tingkat hubungan kuat terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai $R\ Square = 0,586$ dapat disimpulkan bahwa, Teknik (X_1) memberikan kontribusi Terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 58,6% dan sisanya 41,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pengaruh Prinsip-Prinsip Supervisi (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Prinsip (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Komisi Pemilihan Umum Daerah Kota Tangerang Selatan. Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = a + b(x)$ adalah $Y = 14,795 + 0,789(x_2)$. Persamaan regresi ini dapat disimpulkan bahwa, terdapat pengaruh positif antara Prinsip (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y). Konstanta $a = 14,795$ menunjukkan bahwa, nilai Kinerja Pegawai (Y) saat ini diasumsikan bernilai 14,795 satuan dengan asumsi variabel Prinsip (X_2) bernilai tetap. Konstanta $b = 0,789$ menunjukkan bahwa, jika terdapat kenaikan satu-satuan pada variabel Prinsip (X_2) maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan bertambah sebesar 0,789 satuan. Uji hipotesis menunjukkan nilai $t_{hitung} 4,806 > t_{tabel} 1,685$ atau probabilitas $Sig\ 0,000 < 0,05$ maka H_{o1} di tolak dan H_{a1} di terima artinya signifikan dengan demikian hipotesis yang diajukan menetapkan Terdapat pengaruh positif dan signifikan Prinsip (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Komisi Pemilihan Umum Daerah Kota Tangerang Selatan. Nilai korelasi $R = 0,615$ berada pada rentang $0,600 - 0,799$ dengan tingkat hubungan kuat, artinya Prinsip (X_2) memiliki tingkat hubungan kuat terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai $R\ Square = 0,378$ dapat disimpulkan bahwa, Prinsip (X_2) memberikan kontribusi Terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 37,8% dan sisanya 62,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pengaruh Kegiatan Rutin Supervisor (X_3) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Kegiatan (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Komisi Pemilihan Umum Daerah Kota Tangerang Selatan. Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = a + b(x)$ adalah $Y = 21,264 + 0,602(x_3)$. Persamaan regresi ini dapat disimpulkan bahwa, terdapat pengaruh positif antara Kegiatan (X_3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y). Konstanta $a = 21,264$ menunjukkan bahwa, nilai Kinerja Pegawai (Y) saat ini diasumsikan bernilai 21,264 satuan dengan asumsi variabel kegiatan (X_3) bernilai tetap. Konstanta $b = 0,602$ menunjukkan bahwa, jika terdapat kenaikan satu-satuan pada variabel Kegiatan (X_3) maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan bertambah sebesar 0,602 satuan. Uji hipotesis menunjukkan nilai $t_{hitung} 5,409 > t_{tabel} 1,685$ atau probabilitas $Sig\ 0,000 < 0,05$ maka H_{o1} di tolak dan H_{a1} di terima artinya signifikan dengan demikian hipotesis yang diajukan menetapkan Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kegiatan (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Komisi Pemilihan Umum Daerah Kota Tangerang Selatan. Nilai korelasi $R = 0,660$ berada pada rentang $0,600 - 0,799$ dengan tingkat hubungan kuat, artinya Kegiatan (X_2) memiliki tingkat hubungan kuat terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai $R\ Square = 0,435$ dapat disimpulkan bahwa, Kegiatan (X_3) memberikan kontribusi Terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 43,5% dan sisanya 56,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pengaruh Model-Model Supervisi (X_4) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Model (X_4) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Komisi Pemilihan Umum Daerah Kota Tangerang Selatan. Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = a + b(x)$ adalah $Y = 8,233 + 0,834(x_4)$. Persamaan regresi ini dapat disimpulkan bahwa, terdapat pengaruh positif antara Model (X_4) Terhadap Kinerja Pegawai (Y). Konstanta $a = 8,233$ menunjukkan bahwa, nilai Kinerja Pegawai (Y) saat ini diasumsikan bernilai 8,233 satuan dengan asumsi variabel Model (X_4) bernilai tetap. Konstanta $b = 0,834$ menunjukkan bahwa, jika terdapat kenaikan satu-satuan pada variabel Model (X_4) maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan bertambah sebesar 0,834 satuan. Uji hipotesis menunjukkan nilai $t_{hitung} 7,939 > t_{tabel} 1,685$ atau probabilitas $Sig\ 0,000 < 0,05$ maka H_{o1} di tolak dan H_{a1} di terima artinya

signifikan dengan demikian hipotesis yang diajukan menetapkan Terdapat pengaruh positif dan signifikan Model (X_4) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Komisi Pemilihan Umum Daerah Kota Tangerang Selatan. Nilai korelasi $R = 0,790$ berada pada rentang $0,600 - 0,799$ dengan tingkat hubungan kuat, artinya Model (X_4) memiliki tingkat hubungan kuat terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai $R^2 = 0,624$ dapat disimpulkan bahwa, Model (X_4) memberikan kontribusi Terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 62,4% dan sisanya 37,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pengaruh Teknik(X_1), Prinsip(X_2), Kegiatan(X_3), dan Model(X_4) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Teknik(X_1), Prinsip(X_2), Kegiatan(X_3), dan Model(X_4) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Komisi Pemilihan Umum Daerah Kota Tangerang Selatan. Hal ini dibuktikan dengan berdasarkan tabel *Output* di atas dapat dijelaskan bahwa, persamaan regresi linear berganda $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4$ adalah $Y = -4,135 + 0,516(x_1) + 0,093(x_2) + 0,183(x_3) + 0,385(x_4)$. Persamaan regresi ini dapat disimpulkan bahwa, terdapat pengaruh positif antara Teknik(X_1), Prinsip(X_2), Kegiatan(X_3), dan Model(X_4) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Konstanta $a = -4,153$ menunjukkan bahwa, nilai Kinerja Pegawai (Y) saat ini diasumsikan bernilai -4,153 satuan dengan asumsi variabel Teknik(X_1), Prinsip(X_2), Kegiatan(X_3), dan Model(X_4) bernilai tetap. Konstanta $b_1x_1 = 0,516$ menunjukkan bahwa, jika terdapat kenaikan satu-satuan pada variabel Teknik (X_1) maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan bertambah sebesar 0,516 satuan. Konstanta $b_2x_2 = 0,093$ menunjukkan bahwa, jika terdapat kenaikan satu-satuan pada variabel prinsip (X_2) maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan bertambah sebesar 0,093 satuan. Konstanta $b_3x_3 = 0,183$ menunjukkan bahwa, jika terdapat kenaikan satu-satuan pada variabel Kegiatan (X_3) maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan bertambah sebesar 0,183 satuan. Konstanta $b_4x_4 = 0,358$ menunjukkan bahwa, jika terdapat kenaikan satu-satuan pada variabel Model (X_4) maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan bertambah sebesar 0,358 satuan. Uji hipotesis menunjukkan nilai $F_{hitung} 23,533 > F_{tabel} 2,87$ atau probabilitas $Sig\ 0,000 < 0,05$ maka H_{o2} di tolak dan H_{a2} di terima artinya signifikan dengan demikian hipotesis yang diajukan menetapkan Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara Tindakan Supervisi terhadap Kinerja Pegawai KPU Daerah Tangerang Selatan. Nilai korelasi $R =$

0,526 berada pada rentang 0,400 – 0,599 dengan tingkat hubungan sedang, artinya Teknik(X_1), Prinsip(X_2), Kegiatan(X_3), dan Model(X_4) memiliki tingkat hubungan sedang terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai $R^2 = 0,276$ dapat disimpulkan bahwa, Teknik(X_1), Prinsip(X_2), Kegiatan(X_3), dan Model(X_4) memberikan kontribusi Kinerja Pegawai (Y) sebesar 27,6% dan sisanya 72,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan dan diteliti oleh Teta (2011) adanya pengaruh positif yang signifikan antara supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara tindakan supervisi pimpinan yang terdiri dari variabel teknik supervisi, prinsip supervisi, kegiatan rutin supervisor, model supervisi terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, terdapat pengaruh positif dan signifikan tindakan supervisi pimpinan yang terdiri dari variabel teknik supervisi, prinsip supervisi, kegiatan rutin supervisor, model supervisi terhadap kinerja pegawai. Adapun variabel yang memberikan kontribusi paling dominan adalah prinsip-prinsip supervise.

DAFTAR PUSTAKA

- Andoko, A., & Putri, I. (2020). Pengaruh Supervisi Dan Sarana Prasarana Dengan Kinerja Perawat. *Malahayati Nursing Journal*, 2(1), 91-104.
- Ariesa, Y., Kamal, J., Fransisca, F., Gunawan, G., & Emmanuel, A. (2020). PENGARUH KOMPENSASI, PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 5(2), 92-99.
- Hendriani, S., & Efni, Y. (2020). Pengaruh Pengawasan dan Komitmen terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Administrasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau. *Jurnal Ekonomi KIAMAT*, 31(2), 79-90.
- Indarti, D. A. R., & Kurniawan, G. (2020). PENGARUH KOMPETENSI, SUPERVISI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU KABUPATEN PASURUAN. *SASANTI JOURNAL OF ECONOMIC AND BUSINESS*, 1(1).
- Izhar, M., Zakaria, Z., & Djuwita, P. (2017). Supervisi Akademik Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Mengajar Guru. *Manajer Pendidikan*, 11(1).

- Mulyono, Hadi M, 2013. Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Tingkat III, Ambon : Universitas Hasanudin Makasar. (Online). Vol 2, No. 1, Hal 18-26.
- Nainggolan, Mei Junita, 2010. Pengaruh Pelaksanaan Supervisi Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Islam Malahayati Medan, Skripsi Fakultas Keperawatan Universitas Sumatera Utara.
- Pujianto, P., Arafat, Y., & Setiawan, A. A. (2020). Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Air Salek. *Journal of Education Research*, 1(2), 106-113.
- Raberi, A., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Peran Komite Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Al Qiyam*, 1(2), 11-20.
- Rinaldi, A., Semmaila, B., & Mus, A. R. (2020). Pengaruh Kemampuan Aparatur, Teknologi Informasi dan Komitmen Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *CESJ: Center Of Economic Students Journal*, 3(2), 219-237.
- Surajiyo, S., & Jepri, J. (2020). PENGARUH PENGAWASAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN MUSI RAWAS. *Jurnal Interprof*, 6(1), 78-90.
- Teta, J. (2011). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Fasilitas Mengajar terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Sukoharjo Tahun Pelajaran 2010/2011 (*Doctoral dissertation, Universitas Sebelas Maret*).
- Uno, Hamzah B. Uno., Lematenggo, 2012. Teori Kinerja Dan Pengukurannya, Bumi Aksara, Bandung.