Jurnal Bisnis dan Manajemen, Volume 7, No. I, Januari 2026, p. 123-135

PENGARUH PELATIHAN, SUPERVISI DAN KUALITAS KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI

Kamat Apriyanto[1], T. Herry Rachmatsyah[2], Zahera Mega Utama[3]
[1,2,3] Program Studi Magister Manajemen Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama), Jakarta
Email Korespondensi : kamatapriyanto@std.moestopo.ac.id

ABSTRACT
This study aims to determine the magnitude of the influence of training, supervision and work quality together on employee work performance at the Directorate General of State Financial Audit I of the Audit Board of the Republic of Indonesia. This study uses a quantitative descriptive design. The sampling technique used is Proportionate Stratified Random Sampling, where the sample of respondents is 73 people. The data collection instrument uses a questionnaire. The data analysis technique uses the BLUE assumption test and hypothesis testing which includes correlation coefficient analysis, determination analysis, multiple regression analysis, t-test and F-test. The results of the study show that: (1) Training has a strong and significant effect on employee work performance at the Directorate General of State Financial Audit I of the Audit Board of the Republic of Indonesia, with a correlation coefficient value of 0.667, a determination coefficient value of 44.4%, a t-count value of 7.534 and a significance value of 0.000. (2) Supervision has a strong and significant influence on employee work performance at the Directorate General of State Financial Audit I of the Audit Board of the Republic of Indonesia, with a correlation coefficient of 0.676, a determination coefficient of 45.8%, a calculated t-value of 7.739, and a significance value of 0.000. (3) Work quality has a strong and significant influence on employee work performance at the Directorate General of State Financial Audit I of the Audit Board of the Republic of Indonesia, with a correlation coefficient of 0.669, a determination coefficient of 44.7%, a calculated t-value of 7.574, and a significance value of 0.000. (4) Training, supervision, and work quality have a strong and significant influence on employee work performance at the Directorate General of State Financial Audit I of the Audit Board of the Republic of Indonesia, with a correlation coefficient of 0.718, a determination coefficient of 51.6%, an F-value of 24.538, and a significance value of 0.000.

Keywords: *Training, Supervision, Work Quality, Employee Work Performance*

ABSTRAK
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besaran pengaruh pelatihan, supervisi dan kualitas kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Penelitian ini menggunakan desain deskriptif kuantitatif. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah *Proportionate Stratified Random Sampling*, dimana sampel respondennya sebanyak 73 orang. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner. Adapun teknik analisis data menggunakan uji asumsi BLUE dan uji hipotesis yang meliputi analisis koefisien korelasi, analisis determinasi, analisis regresi ganda, uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Pelatihan berpengaruh kuat dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia, dengan nilai koefisien korelasi 0,667, nilai koefisien determinasi 44,4%, nilai t-hitung 7,534 dan nilai signifikansi 0,000. (2) Supervisi berpengaruh kuat dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia, dengan nilai koefisien korelasi 0,676, nilai koefisien determinasi 45,8%, nilai t-hitung 7,739 dan nilai signifikansi 0,000. (3) Kualitas kerja berpengaruh kuat dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia, dengan nilai koefisien korelasi 0,669, nilai koefisien determinasi 44,7%, nilai t-hitung 7,574 dan nilai signifikansi 0,000. (4) Pelatihan, supervisi dan kualitas kerja berpengaruh kuat dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia, dengan nilai koefisien korelasi 0,718, nilai koefisien determinasi 51,6%, nilai F-hitung 24,538 dan nilai signifikansi 0,000.
Kata Kunci: Pelatihan, Supervisi, Kualitas Kerja, Prestasi Kerja Pegawai

Jurnal Bisnis dan Manajemen, Volume 7, No. I, Januari 2026, p. 123-135

PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi suatu organisasi untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci utama dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Dalam menghadapi era industri 4.0 banyak tantangan yang harus dihadapi oleh organisasi dalam rangka memenangkan persaingan. Setiap organisasi untuk dapat bertahan dan memenangkan persaingan dituntut memiliki keunggulan bersaing. Salah satu faktor yang dapat dijadikan pegangan organisasi dalam menciptakan keunggulan bersaing adalah dengan keunggulan sumber daya manusia yang berkualitas yang akan memberikan kontribusi bagi penciptaan keunggulan bersaing pada era industri 4.0.

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen dalam mencapai dan mewujudkan tujuan dan sasaran yang diterapkan, dengan kata lain sumber daya manusia sangat penting dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan organisasi. Menyadari begitu pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuannya maka organisasi perlu meningkatkan perhatian terhadap para anggotanya dalam upaya meningkatkan prestasi kerja dari anggota-anggotanya. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai yang dilakukan oleh organisasi memang sudah cukup banyak dilakukan, karena sangat banyak manfaat yang didapat baik bagi pegawai maupun bagi organisasi tersebut. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan maka pegawai dapat bersaing dengan pegawai lainnya sehingga organisasi dapat menghasilkan sumber daya yang siap untuk menghadapi persaingan.

Suatu sistem penilaian prestasi kerja yang baik harus bisa menampung berbagai tantangan eksternal, terutama yang mempunyai dampak kuat terhadap pelaksanakan tugas. Tidak dapat disangkal bahwa berbagai situasi yang dihadapi oleh pegawai di luar pekerjaannya, seperti masalah keluarga, keadaan keuangan, tanggung jawab sosial dan berbagai masalah pribadi lainnya pasti berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai yang bersangkutan. Sistem penilaian tersebut harus memungkinkan para pegawai untuk mengemukakan berbagai masalah yang dihadapinya itu.

Tanpa adanya prestasi kerja yang tinggi, akan mengakibatkan tugas-tugas pekerjaan yang diselesaikan kurang baik. Kurang baiknya pelaksanaan tugas yang dikerjakan oleh pegawai menunjukkan rendahnya prestasi kerja yang mana dapat mengganggu proses pencapaian tujuan organisasi. Mangkunegara (2022:67), mengemukakan bahwa prestasi kerja atau *actual performance* adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peningkatan prestasi kerja pegawai perlu memperhatikan hal-hal yang dapat memotivasi pegawai untuk menjalankan tugas-tugasnya.

Salah satu faktor yang dianggap penting bagi peningkatan prestasi kerja pegawai, adalah pelatihan. Pegawai diharapkan menyukai tantangan dan mampu memecahkan permasalahan dalam pekerjaannya dengan lebih baik yang pada akhirnya dapat mendukung tercapainya prestasi kerja secara memuaskan perlu didukung adanya pelatihan terlebih dahulu. Pemimpin dalam hal ini perlu memberi kesempatan kepada bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di dalam organisasi organisasi.

Siagian (2020:175), memberikan pengertian pelatihan sebagai proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu. Secara konseptual dapat dikatakan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Biasanya sasarannya adalah seseorang atau kelompok yang sudah bekerja pada suatu organisasi yang efisiensi, efektivitas, dan kualitas kerjanya masih perlu ditingkatkan secara terarah dan pragmatis.

Dengan adanya pelatihan maka akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memberikan kontribusi yang terbaik dalam pencapaian tujuan. Melalui pelatihan ini juga organisasi dapat memiliki pegawai yang memiliki kompetensi untuk bersaing, terlebih lagi pada persaingan global dan tuntutan masyarakat yang semakin beragam. Sebagai manifestasi dari

Jurnal Bisnis dan Manajemen, Volume 7, No. I, Januari 2026, p. 123-135

fungsi pengembangan tenaga kerja, sumber daya yang dimiliki organisasi tersebut harus diberi pelatihan dan pendidikan dengan baik.

Selanjutnya faktor lain yang mempengaruhi tinggi rendahnya prestasi kerja pegawai adalah supervisi. Supervisi merupakan usaha mencapai hasil yang diinginkan dengan cara mendayagunakan bakat atau kemampuan alami manusia dan sumber-sumber yang memfasilitasi, yang ditekankan pada pemberian tantangan dan perhatian yang sebesar-besarnya terhadap bakat atau kemampuan alami manusia. Purwanto (2016:76), menyebutkan bahwa supervisi ialah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para pegawai baik secara internal maupun eksternal dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Dengan demikian supervisi dalam pekerjaan bukan hanya sekadar kontrol untuk melihat apakah segala kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan rencana atau program yang telah digariskan. Tetapi lebih dari itu supervisi dapat memotivasi para pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik dan menjadi alat yang efektif untuk memperbaiki kinerja pegawai.

Prestasi kerja pegawai merupakan kekuatan atau kemampuan yang menunjukkan pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki demi pencapaian tujuan organisasi. Selain karena pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai, prestasi kerja yang baik dari seorang pegawai dapat tercermin dari ketaatan pegawai terhadap semua peraturan pada organisasi dan norma-norma yang berlaku. Prestasi kerja pegawai dapat diukur dari kualitas kerja yang dihasilkan pegawai itu sendiri. Flippo (2017:28), menjelaskan kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektivitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran organisasi dengan baik dan berdaya guna.

Pada dasarnya untuk melihat sampai sejauh mana peranan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, maka dapat dilihat dari hasil kerja seorang pegawai yang ada dalam organisasi tersebut. Untuk dapat melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas tidak saja diperlukan pekerja yang handal, melainkan juga perlu suatu proses yang mendukung terwujudnya pekerja yang produktif sesuai dengan yang diharapkan. Seperti pada penetapan jaminan kerja sesuai dengan harapan pegawai juga akan meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga kualitas kerja pegawai sesuai harapan organisasi.

Penelitian ini dilakukan pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (DJPKN I BPK RI). Dimana berdasarkan Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pelaksana Badan Pemeriksa Keuangan, DJPKN I BPK RI merupakan salah satu unsur pelaksana tugas pemeriksaan, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada BPK melalui Anggota I BPK. Berkaitan dengan kedudukannya tersebut, maka para pegawai di DJPKN I BPK RI dituntut untuk memiliki prestasi kerja yang tinggi untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi secara maksimal.

Pengamatan awal yang dilakukan berkaitan dengan pencapaian prestasi kerja pegawai pada DJPKN I BPK RI, terlihat masih menemui kendala. Kendala-kendala tersebut antara lain: penyelenggaraan program pelatihan dan pengembangan bagi pegawai belum tepat sasaran; supervisi yang diberikan pimpinan kepada pegawai tidak dijalankan dengan baik; kompetensi pegawai yang rendah menyebabkan lambatnya penyelesaian pekerjaan; komitmen pegawai terhadap tugas yang diberikan masih kurang; kreativitas pegawai dalam penyelesaian pekerjaan masih kurang; rasa tanggung jawab pegawai dalam penyelesaian tugas pekerjaan masih kurang; dan kondisi kerja di kantor kurang mendukung pencapaian prestasi kerja secara maksimal karena lemahnya pengawasan.

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia?

Jurnal Bisnis dan Manajemen, Volume 7, No. I, Januari 2026, p. 123-135

2. Seberapa besar pengaruh supervisi terhadap prestasi kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia?
3. Seberapa besar pengaruh kualitas kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia?
4. Seberapa besar pengaruh pelatihan, supervisi dan kualitas kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia?

KAJIAN PUSTAKA

1. Pengertian Pelatihan

Dalam era globalisasi dan transparan yang penuh dengan tantangan dan persaingan saat ini, maka peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi semakin diperhitungkan tidak lagi sebagai keunggulan komparatif. Oleh karena itu agar organisasi dapat terus kompetitif diperlukan pegawai atau sumber daya manusia yang memiliki kemampuan untuk menggerakkan dan menjalankan roda organisasi di mana ia berada. Pelatihan merupakan suatu metode pemberian tambahan pengetahuan dan pengalaman kepada para pegawai untuk lebih meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam melaksanakan kegiatan. Metode pelatihan paling banyak digunakan oleh organisasi baik pemerintah maupun swasta.

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2019:175), pelatihan adalah suatu proses yang dilakukan secara sistematik untuk mengubah perilaku seseorang dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasi. Sikula dalam Mangkunegara (2022:44), menyatakan pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana seorang tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Pelatihan memiliki fungsi ganda bagi seorang pegawai, yaitu memantapkan kedudukan atau posisi dan fungsi dalam menjalankan tugas dan pengembangan karier pada kedudukan dan jabatan. Fungsi lain adalah dengan pelatihan pegawai mampu melaksanakan tugas pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Pelatihan secara konseptual adalah suatu proses yang akan menghasilkan perubahan perilaku, karena pelatihan dapat melibatkan tiga aspek dalam diri manusia, yaitu kognitif (pengetahuan), afektif (sikap dan perilaku) dan psikomotorik (keterampilan dan profesional).

Gomez (2018:197), mengatakan bahwa pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Secara ideal pelatihan harus didesain untuk mewujudkan tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan dari para pekerja secara perorangan.

Menurut Nitisemito (2018:7), pelatihan merupakan suatu kegiatan dari organisasi yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, perilaku, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari setiap anggota sesuai dengan kegiatan dari organisasi yang bersangkutan.

Simamora (2017:287), mengemukakan bahwa pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, pengalaman dan perilaku seseorang. Oleh karena itu program pelatihan berupaya mengajarkan kepada para peserta bagaimana melaksanakan aktivitas atau program tertentu. Dengan dilaksanakannya program pelatihan diharapkan dapat menjamin tersedianya tenaga kerja dalam organisasi yang mempunyai keahlian, keterampilan dan terlatih sehingga dapat bekerja lebih efisien.

Berkaitan dengan pendapat di atas, Siagian (2020:175), memberikan pengertian pelatihan sebagai proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu. Secara konseptual dapat dikatakan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Biasanya sasarannya adalah seseorang

Jurnal Bisnis dan Manajemen, Volume 7, No. I, Januari 2026, p. 123-135

atau kelompok yang sudah bekerja pada suatu organisasi yang efisiensi, efektivitas, dan kualitas kerjanya masih perlu ditingkatkan secara terarah dan pragmatis.

Dari uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses atau metode yang dilakukan secara sistematis dimana seseorang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan perbaikan tingkah laku/sikap orang tersebut.

2. Pengertian Supervisi

Secara kontekstual Danim dan Khairil (2017:152), menyebutkan bahwa istilah supervisi berasal dari bahasa Inggris "*supervision*" yang berarti pengawasan. Mulianto et al., (2016:28), mendefinisikan supervisi sebagai usaha mencapai hasil yang diinginkan dengan cara mendayagunakan bakat atau kemampuan alami manusia dan sumber-sumber yang memfasilitasi, yang ditekankan pada pemberian tantangan dan perhatian yang sebesar-besarnya terhadap bakat atau kemampuan alami manusia.

Kemudian Bernard dan Goodyear dalam Dollarhide dan Miller (2015:1) mendefinisikan supervisi sebagai berikut: *"supervision, in the most terms, is a process by which a more experienced professional provides guidance to a novice entering the profession, providing education for the trainee, gate keeping for the profession and assurance that only trained appropriate candidates enter the field".* Dari pernyataan tersebut dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan antara kegiatan supervisi dengan identitas profesional. Kegiatan supervisi merupakan proses di mana seorang profesional yang lebih berpengalaman memberikan panduan dan bimbingan kepada seorang pemula untuk masuk ke dalam sebuah profesi, dan hanya kandidat yang dilatih dengan tepat dapat masuk ke dalam profesi tersebut.

Purwanto (2016:76), menyebutkan bahwa supervisi ialah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para pegawai baik secara internal maupun eksternal dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Dengan demikian supervisi dalam pekerjaan bukan hanya sekadar kontrol untuk melihat apakah segala kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan rencana atau program yang telah digariskan. Tetapi lebih dari itu supervisi dapat memotivasi para pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik dan menjadi alat yang efektif untuk memperbaiki kinerja pegawai.

Winaryati (2018:11), mengungkapkan bahwa supervisi atau pengawasan merupakan peristiwa periodik, seperti kunjungan atau penilaian kinerja atau prestasi kerja yang mengacu pada hubungan yang berkelanjutan, sehingga mempengaruhi organisasi, manajemen dan pelayanan termasuk pengendalian proses kerja dan sistem, pemeliharaan sarana dan prasarana, pemantauan dan peningkatan prestasi kerja pada sistem yang lebih luas dan efektif. Lebih lanjut Stinson dalam Winaryati (2018:18), menjelaskan bahwa supervisi merupakan suatu proses mengarahkan, mendukung staf agar dapat melakukan tugasnya secara efektif. Supervisor harus menggunakan kesempatan, terutama untuk mendengarkan dan memberikan perspektif serta klarifikasi teori dan praktik.

Nurahma dan Indriantoro (2015:13), menjelaskan rincian saran-saran pelaksanaan supervisi sebagai:

a. Aspek kepemimpinan dan mentoring, meliputi *feedback,* perhatian supervisor, konseling dan mentoring, dan supervisor sebagai panutan.
b. Aspek kondisi kerja, meliputi penumbuhan sikap mental bekerja, penjelasan mengenai penugasan, pengawasan penugasan, dan meminimalkan stress.
c. Aspek penugasan, meliputi adanya tanggung jawab dan memaksimalkan kesempatan.

Danim dan Khairil (2012:154), mendefinisikan supervisi sebagai upaya peningkatan mutu proses dan hasil kerja dengan meningkatkan kompetensi dan keterampilan pegawai melalui bimbingan professional oleh supervisor. Pendapat di atas menunjukkan bahwa bimbingan profesional oleh seorang pengawas dapat meningkatkan kompetensi dan keterampilan pegawai yang pada akhirnya akan bermuara pada peningkatan mutu dan hasil kerja.

Jurnal Bisnis dan Manajemen, Volume 7, No. I, Januari 2026, p. 123-135

Suarli dan Bachtiar (2019:37), menyatakan apabila supervisi dapat dilakukan dengan baik, akan diperoleh banyak manfaat. Manfaat tersebut diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Supervisi dapat meningkatkan efektivitas kerja. Peningkatan efektifitas kerja ini erat hubungannya dengan peningkatan pengetahuan dan keterampilan bawahan, serta makin terbinanya hubungan dan suasana kerja yang lebih harmonis antara atasan dan bawahan.
b. Supervisi dapat lebih meningkatkan efesiensi kerja. Peningkatan efesiensi kerja ini erat kaitannya dengan makin berkurangnya kesalahan yang dilakukan bawahan, sehingga pemakaian sumber daya (tenaga, harta dan sarana) yang sia-sia akan dapat dicegah.

Apabila kedua peningkatan ini dapat diwujudkan, sama artinya dengan telah tercapainya tujuan suatu organisasi. Tujuan pokok dari supervisi ialah menjamin pelaksanaan berbagai kegiatan yang telah direncanakan secara benar dan tepat, dalam arti lebih efektif dan efisien, sehingga tujuan yang telah ditetapkan organisasi dapat dicapai dengan memuaskan.

Kegiatan supervisi mengusahakan seoptimal mungkin kondisi kerja yang kondusif dan nyaman yang mencakup lingkungan fisik, atmosfer kerja, dan jumlah sumber sumber yang dibutuhkan untuk memudahkan pelaksanaan tugas. Untuk itu diperlukan beberapa prinsip pokok pelaksanaan supervisi. Suarli dan Bachtiar (2019:39), mengungkapkan prinsip pokok supervisi secara sederhana dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Tujuan utama supervisi ialah untuk lebih meningkatkan kinerja bawahan, bukan untuk mencari kesalahan. Peningkatan kinerja ini dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung terhadap pekerjaan bawahan, untuk kemudian apabila ditemukan masalah, segera diberikan petunjuk atau bantuan untuk mengatasinya.
b. Sejalan dengan tujuan utama yang ingin dicapai, sifat supervisi harus edukatif dan suportif, bukan otoriter.
c. Supervisi harus dilakukan secara teratur atau berkala. Supervisi yang hanya dilakukan sekali bukan supervisi yang baik.
d. Supervisi harus dapat dilaksanakan sedemikan rupa sehingga terjalin kerja sama yang baik antara atasan dan bawahan, terutama pada saat proses penyelesaian masalah, dan untuk lebih mengutamakan kepentingan bawahan.
e. Strategi dan tata cara supervisi yang akan dilakukan harus sesuai dengan kebutuhan masing-masing bawahan secara individu. Penerapan strategi dan tata cara yang sama untuk semua kategori bawahan, bukan merupakan supervisi yang baik.
f. Supervisi harus dilaksanakan secara fleksibel dan selalu disesuaikan dengan perkembangan.

Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para pegawai dalam melakukan pekerjaan secara efektif guna membantu mencapai tujuan organisasi melalui pendekatan direktif, pendekatan non direktif, dan pendekatan kolaboratif.

3. Pengertian Kualitas Kerja

Manusia bekerja bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dan memuaskan serta memuliakan hidup. Menurut Sutrisno (2021:63), bahwa kualitas adalah segala bentuk kesatuan ukuran yang terkait dengan mutu atau kualitas hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka. Selanjutnya menurut Wilson dan Heley dalam Sutrisno (2021:65), mengatakan bahwa *quality of work* (kualitas kerja) menunjukkan sejauh mana mutu seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan dan kerapian.

Bekerja membutuhkan keterampilan, kemampuan, sikap positif, dan kualitas pribadi. Menurut Edward Sallis dalam Hasibuan (2020:28), menjelaskan kualitas itu memiliki dua konsep yang berbeda antara konsep absolut dan konsep relatif. Konsep absolut, sesuatu (barang) disebut berkualitas bila memenuhi standar tertinggi dan sempurna. Artinya barang tersebut sudah tidak ada yang melebihi mirip seperti kebaikan, kecantikan, kepercayaan yang ideal tanpa kompromi. Kualitas dalam makna absolut adalah yang terbaik, tercantik, terpercaya. Dalam

Jurnal Bisnis dan Manajemen, Volume 7, No. I, Januari 2026, p. 123-135

konsep relatif, kualitas bukan atribut dari produk atau jasa. Sesuatu dianggap berkualitas jika barang atau jasa memenuhi spesifikasi yang ditetapkan. Oleh karena itu, kualitas bukanlah merupakan tujuan akhir dari standar yang ditetapkan. Kualitas barang atau jasa dalam konsep relatif ini tidak harus mahal, eksklusif atau spesial karena barang berkualitas bias biasa-biasa saja, bersifat umum, dikenal banyak orang tetapi bias berkonotasi cantik atau indah walaupun tidak penting sekali.

Dalam konsep relatif produk yang berkualitas adalah yang sesuai dengan tujuannya (*fit for their purpose*). Dalam definisi konsep relatif memiliki dua aspek, dilihat dari sudut pandang produsen maka kualitas adalah mengukur berdasarkan spesifikasi yang ditetapkan dan dari sudut pandang pelanggan maka kualitas untuk memenuhi tuntutan pelanggan. Menurut Hasibuan (2020:28), kualitas sebagai suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan yang memenuhi balikan melebihi harapan. Kualitas dalam pengertian ini memiliki tiga aspek, yaitu: (1) Usaha memenuhi atau melebihi harapan pelanggan; (2) Mencakup produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan; dan (3) Merupakan kondisi yang selalu berubah-ubah.

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektivitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran organisasi dengan baik dan berdaya guna. Hal inilah yang menyebabkan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain akan bersaing dalam hal meningkatkan kualitas, baik itu kualitas peningkatan sumber daya manusia maupun kualitas produk. Peningkatan sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan bersama-sama pegawai dan pimpinan dengan tujuan mencari nilai tambah agar organisasi tersebut dapat menghadapi tantangan kompetitif.

Menurut Flippo (2017:28), kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektivitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran organisasi dengan baik dan berdaya guna. Karena pada dasarnya untuk melihat sampai sejauh mana peranan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, maka dapat dilihat dari hasil kerja seorang pegawai yang ada dalam organisasi tersebut.

Untuk dapat melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas tidak saja diperlukan pekerja yang handal, melainkan juga perlu suatu proses yang mendukung terwujudnya pekerja yang produktif sesuai dengan yang diharapkan. Seperti pada penetapan jaminan kerja sesuai dengan harapan pegawai juga akan meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga kualitas kerja pegawai sesuai harapan organisasi.

Tjiptono dan Chandra (2019:48), mengatakan kualitas dapat diartikan sebagai keadaan dinamis yang berkaitan dengan produk, jasa, sumber daya manusia, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan. Adapun Martoyo (2017:39), mengungkapkan kualitas kerja adalah suatu proses evaluasi atau penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar. Lupiyoadi dan Hamdani (2017:162), mengemukakan pengertian kualitas kerja adalah kualitas hasil kerja yang ditunjukkan pegawai dalam rangka memberikan kinerja yang terbaik bagi organisasi.

Ada beberapa upaya yang dapat meningkatkan kualitas kerja, upaya-upaya tersebut antara lain:

a. Memperbaiki kualitas tenaga kerja, apabila kualitas pendidikannya baik tentu sumber daya manusianya juga baik, jadi kualitas kerjanya juga baik atau meningkat.
b. Memberikan pelatihan-pelatihan kepada tenaga kerja sesuai dengan bidang kerjanya.
c. Menjadi pribadi yang disiplin (dalam waktu, sikap, dan dalam bidang lainnya) otomatis kualitas kerjanya akan meningkat karena adanya ketetapan dalam segala aspek.
d. Meningkatkan kualitas dan efisiensi pelatihan kerja melalui pembinaan dan pemberdayaan lembaga, pelatihan kerja, baik yang diselenggarakan pemerintah maupun swasta.

Jurnal Bisnis dan Manajemen, Volume 7, No. I, Januari 2026, p. 123-135

e. Mensosialisasikan nilai dan budaya produktif, serta mengembangkan sistem dan metode peningkatan produktivitas.

Berdasarkan pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja adalah suatu hasil kerja yang dapat diukur dengan efektivitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran organisasi dengan baik dan berdaya guna.

4. Pengertian Prestasi Kerja Pegawai

Sebelum membahas mengenai pengertian prestasi kerja, perlu terlebih dahulu dibedakan pengertian antara *job performance* (prestasi kerja), *proficiency* (kecakapan), *merit* (kelayakan) dan produktivitas kerja, sebab pengertian tersebut mempunyai arti yang hampir sama. Apabila tidak membedakan antara pengertian antara yang satu dengan yang lain, maka akan berakibat tumpang tindih dalam penggunaannya.

Sutrisno (2021:165), mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Sementara itu Soeprihanto (2017:22), mengemukakan bahwa penentuan standar prestasi kerja pada dasarnya dibutuhkan beberapa aspek, seperti penyaluran kerja, penelitian dan penentuan standar waktu baik untuk pekerjaan dengan mesin atau tanpa mesin. Dari kombinasi dan analisis terhadap aspek-aspek tersebut diperoleh standar prestasi kerja.

Wexley dan Yukl dalam As'ad (2017:48), mengemukakan bahwa *profiency* mengandung arti yang lebih luas sebab mencakup sekaligus segi-segi *effort, job performance,* inisiatif, loyalitas, potensi kepemimpinan dan moral kerja. Adapun Maer dikutip oleh As'ad (2017:48), menyatakan bahwa merit lebih merupakan aspek umum dari pada *profiency* tersebut, sedangkan produktivitas kerja adalah perbandingan antara *input* dan *output*.

Umam (2020:199), mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Sedangkan Bernadin dan Russel dalam Sutrisno (2021:164), memberikan definisi tentang prestasi sebagai catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama waktu tertentu.

Bryars dan Rue dalam Sutrisno (2021:164), mengartikan bahwa prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Sedangkan prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Jadi pengertian tentang prestasi kerja itu mempunyai arti lebih sempit. Prestasi kerja itu hanya menyangkut tentang apa yang telah dihasilkan dari tingkah laku kerjanya. Apabila seorang pegawai tingkat prestasi kerjanya tinggi disebut pegawai yang produktif, demikian pula sebaliknya pegawai yang prestasi kerjanya rendah maka disebut sebagai pegawai yang tidak produktif.

Lebih lanjut Mangkunegara (2022:67), mengemukakan bahwa prestasi kerja atau *actual performance* adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Masalah yang paling rumit dalam mengukur prestasi kerja adalah menetapkan kriteria penilaian. Apabila kriterianya telah ditentukan, maka mengukur tingkat keberhasilan pelaksanaan kerja menjadi lebih mudah, namun usaha untuk menentukan ukuran tentang keberhasilan ini sangat sulit. Hal ini dikarenakan pekerjaan itu sifatnya kompleks, terutama pekerjaan yang bersifat administratif.

Adapun ukuran penilaian prestasi kerja menurut As'ad (2017:63), yang mengutip dari pendapat Maier, bahwa yang paling umum dianggap sebagai kriteria prestasi kerja adalah kualitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi dan keselamatan dalam menjalankan tugas pekerjaan. Steers (2015:147), menyatakan bahwa prestasi kerja individu

Jurnal Bisnis dan Manajemen, Volume 7, No. I, Januari 2026, p. 123-135

merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor penting, yaitu: kemampuan, perangai, dan minat seseorang; kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seseorang; dan tingkat motivasi seseorang.

Ndraha (2017:207), mengemukakan prestasi kerja sebagai proses mengubah energi menjadi nilai. Kinerja tidak hanya produk melainkan keseluruhan proses siklus manajemen. Sejalan dengan konsep prestasi kerja yang dikemukakan Bacal, Syarif Makmur (2018:198), menyatakan bahwa prestasi kerja merupakan sebuah proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seseorang pegawai dan atasan langsungnya. Proses ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman tentang pekerjaan yang akan dilakukan, ini merupakan sebuah sistem yang memiliki sejumlah bagian yang semuanya harus diikutsertakan.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai atau ditunjukan oleh seseorang di dalam pelaksanaan tugas pekerjaan melalui peningkatan kualitas kerja, kuantitas kerja, konsistensi, sikap, dan tanggung jawab.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini memakai paradigma positivisme yang memandang suatu realitas itu konkrit, terukur, bisa dimengerti, dapat diklasifikasikan serta memiliki hubungan sebab-akibat. Paradigma ini digunakan dalam penelitian karena penelitian kuantitatif dapat diklasifikasikan ke dalam variabel, sehingga dapat dilakukan penelitian pada beberapa variabel saja. Penelitian ini menggunakan desain deskriptif analitis kuantitatif yang bertujuan menguraikan sifat dan karakteristik data-data atau variabel yang akan diujikan.

Populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian, sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi tersebut. Karakteristik dari populasi adalah parameter, sedangkan karakteristik dari sampel adalah statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai yang berasal dari Direktorat Pemeriksaan I.A, Direktorat Pemeriksaan I.B, Direktorat Pemeriksaan I.C, Direktorat Pemeriksaan I.D, Direktorat Pengelolaan Pemeriksaan, dan Sekretariat DJPKN I dengan jumlah populasi sebanyak 273 orang (di luar pimpinan DJPKN I). Sedangkan sampel dalam penelitian ini berjumlah 73 orang dengan teknik penentuan sampel *Proportionate Stratified Random Sampling*.

Teknik pengumpulan data menggunakan dua cara, yaitu melalui pengumpulan data primer dan sekunder. Pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner atau angket kepada para pegawai Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Sedangkan pengumpulan data sekunder dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data melalui satu teknik riset perpustakaan (*library research*) untuk melengkapi data primer yang telah penulis dapatkan dari riset lapangan, maka penulis juga mengambil data sekunder dari berbagai sumber antara lain buku-buku, literatur, bahan kuliah dan majalah-majalah yang berhubungan dengan objek penelitian.

Teknik analisis data dilakukan dengan uji persyaratan analisis dan uji hipotesis. Uji persyaratan analisis menggunakan uji asumsi BLUE yang terdiri atas uji linearitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heterokedastisitas. Sedangkan uji hipotesis menggunakan analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, analisis regresi linear berganda, uji t, dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hipotesis yang diajukan, yaitu pengaruh pelatihan, supervisi, dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan, maka didapat hasil penelitian sebagai berikut.

Hasil jawaban responden melalui kuesioner pada variabel pelatihan terlihat mayoritas responden memilih jawaban setuju dengan persentase sebesar 58%. Selanjutnya pada variabel

Jurnal Bisnis dan Manajemen, Volume 7, No. I, Januari 2026, p. 123-135

supervisi terlihat mayoritas responden memilih jawaban setuju dengan persentase sebesar 59%. Kemudian pada variabel kualitas kerja terlihat mayoritas responden memilih jawaban setuju dengan persentase sebesar 58%. Dan yang terakhir pada variabel prestasi kerja pegawai terlihat mayoritas responden memilih jawaban setuju dengan persentase sebesar 56%.

Hasil pengujian validitas setiap butir pernyataan pada variabel pelatihan, supervisi, kualitas kerja, dan prestasi kerja pegawai memiliki nilai yang valid sehingga dapat dinyatakan bahwa keseluruhan pernyataan pada keempat variabel tersebut memiliki konstruk yang kuat karena berada di atas nilai r-kritis, yaitu 0,300. Sedangkan hasil pengujian reliabilitas instrumen, diperoleh nilai reliabilitas sebesar 0,852 untuk variabel pelatihan, 0,738 untuk variabel supervisi, 0,846 untuk variabel kualitas kerja, dan 0,735 untuk variabel prestasi kerja pegawai. Karena reliabilitasnya bernilai positif dan lebih besar dari batas *Cronbach's Alpha* (0,600), maka instrumen yang digunakan telah memenuhi syarat reliabel untuk tingkat taraf kesalahan 5%.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh pelatihan, supervisi, dan kualitas kerja secara bersama-sama terhadap variabel prestasi kerja pegawai, telah terbukti bahwa keempat hipotesis penelitian adalah signifikan pada taraf signifikansi 0,05, yang artinya ada pengaruh langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun pemeringkatan koefisien korelasi dan koefisien determinasi dari keempat hipotesis yang telah diajukan dapat dibahas dan dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Peringkat Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat

Peringkat		Koefisien		%
Variabel Bebas	**No.**	**R (r)**	**R^2 (r^2)**	
X_1, X_2 dan X_3 dengan Y	1	0,718	0,516	51,6%
X_2 dan Y	2	0,676	0,458	45,8%
X_3 dan Y	3	0,669	0,447	44,7%
X_1 dan Y	4	0,667	0,444	44,4%

Sumber: data diolah, 2025

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa: Pertama, pengaruh secara bersama-sama antara variabel pelatihan, supervisi dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja pegawai, merupakan peringkat pertama dengan koefisien korelasi sebesar 0,718 dan koefisien determinasi sebesar 51,6%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel pelatihan, supervisi dan kualitas kerja dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan secara signifikan.

Kedua, pengaruh antara variabel supervisi terhadap prestasi kerja pegawai, merupakan peringkat kedua dengan koefisien korelasi sebesar 0,676 dan koefisien determinasi sebesar 45,8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel supervisi dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan.

Ketiga, pengaruh antara variabel kualitas kerja terhadap prestasi kerja pegawai, merupakan peringkat ketiga dengan koefisien korelasi sebesar 0,669 dan koefisien determinasi sebesar 44,7%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kualitas kerja dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan.

Keempat, pengaruh antara variabel pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai, merupakan peringkat keempat dengan koefisien korelasi sebesar 0,667 dan koefisien determinasi sebesar 44,4%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel pelatihan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan.

Dengan mengidentifikasi variabel pelatihan, supervisi dan kualitas kerja, maka hal itu akan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Berdasarkan pemikiran di atas, menurut penulis hipotesis yang menyatakan bahwa pelatihan, supervisi dan kualitas kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan

Jurnal Bisnis dan Manajemen, Volume 7, No. I, Januari 2026, p. 123-135

Pemeriksa Keuangan dapat diterima. Besarnya pengaruh ketiga variabel bebas dengan variabel terikat juga menunjukkan kenyataan bagaimana meningkatkan prestasi kerja pegawai dengan optimal, kenyataan ini telah terjawab dengan adanya pelatihan, supervisi dan kualitas kerja pegawai yang baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk menguji hipotesis dan jawaban rumusan masalah yang diajukan, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh kuat dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia, dengan nilai koefisien korelasi 0,667 dan nilai koefisien determinasi 44,4%. Selanjutnya hasil uji t menunjukkan bahwa pengaruh antara pelatihan dengan prestasi kerja pegawai adalah signifikan, dimana nilai t-hitung 7,534 dan nilai signifikansi 0,000.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi berpengaruh kuat dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia, dengan nilai koefisien korelasi 0,676 dan nilai koefisien determinasi 45,8%. Selanjutnya hasil uji t menunjukkan bahwa pengaruh antara supervisi dengan prestasi kerja pegawai adalah signifikan, dimana nilai t-hitung 7,739 dan nilai signifikansi 0,000.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kerja berpengaruh kuat dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia, dengan nilai koefisien korelasi 0,669 dan nilai koefisien determinasi 44,7%. Selanjutnya hasil uji t menunjukkan bahwa pengaruh antara kualitas kerja dengan prestasi kerja pegawai adalah signifikan, dimana nilai t-hitung 7,574 dan nilai signifikansi 0,000.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, supervisi dan kualitas kerja berpengaruh kuat dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia, dengan nilai koefisien korelasi 0,718 dan nilai koefisien determinasi 51,6%. Selanjutnya hasil uji F menunjukkan bahwa pengaruh antara pelatihan, supervisi dan kualitas kerja dengan prestasi kerja pegawai adalah signifikan, dimana nilai F-hitung 24,538 dan nilai signifikansi 0,000.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. (2020). *Dasar-Dasar Supervisi*. Jakarta: Rineka Cipta.

As'ad, Moh. (2017). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.

Azizah, Filla Dika Nur., Mei Indrawati, dan Soenarmi. (2022). *Pengaruh Supervisi Dan Stress Kerja Terhadap Disiplin Dan Prestasi Kerja Tenaga Di Pendidik SMPN 1 Baureno*. Khatulistiwa: Jurnal Pendidikan dan Sosial Humaniora. Vol. 2, No. 3. 155-169.

Ceswirdani, Henny Sjafitri, dan Yuni Candra. (2017). *Pengaruh Kompetensi Dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kuranji.* Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 8, No. 1. 23-37.

Creswell, J.W. (2017). *Research Design (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed) Edisi Revisi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Danim, Sudarwan dan Khairil. (2017). *Profesi Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.

Dollarhide, C.,T. dan Miller, Gary. (2015). *Supervision for Preparation and Practice of School Counselors: Pathways to Excellence*. Counselor Education and Supervision. 45, pages 242-252.

Flippo, Edwin B. (2017). *Personel Management (Manajemen Personalia). 7th ed*. Jakarta: Erlangga.

Jurnal Bisnis dan Manajemen, Volume 7, No. I, Januari 2026, p. 123-135

Ghozali, Imam. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gomez, Faustino Cardoso. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset.

Hasibuan, Malayu S.P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Kuncoro, Achmad., Engkos, dan Riduan. (2017). *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis*. Bandung: CV. Alfabeta.

Lupiyoadi, Rambat dan Hamdani, A. (2017). *Manajemen Pemasaran Jasa: Teori Dan Praktik*. Jakarta: Salemba Empat.

Makmur, Syarif. (2018). *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Organisasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Mangkunegara, Anwar Prabu (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Manrang, Muh. Arif., Saharuddin, dan Rahmat Solling Hamid. (2022). *Pengaruh Kompetensi Pelatihan Dan Supervisi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Perhotelan Di Kota Palopo*. JESYA: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah. Vol. 5, No. 1. 506-514.

Martoyo, Susilo. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kelima*. Yogyakarta: PT. BPFE.

Mulianto, Sindu dkk. (2016). *Panduan Lengkap Supervisi Diperkaya Perspektif Syariah*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Ndraha, Taliziduhu. (2017). *Metodologi Ilmu Pemerintahan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Nitisemito, Alex S. (2018). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi Kelima. Cetakan Keempat Belas. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Nurahma, Myrna dan Nur Indriantoro. (2015). *Tindakan Supervisi dan Kepuasan Kerja Akuntan Pemula di Kantor Akuntan Publik*. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia. Vol. 3, No. 1. 102-111.

Oktaliani, Metha. (2017). *Pengaruh Pelatihan Dan Supervisi Terhadap Kedisiplinan Kerja Dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol. 7, No. 1.

Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pelaksana Badan Pemeriksa Keuangan.

Prasojo, L.D. dan Sudiyono. (2017). *Supervisi Pendidikan*. Yogyakarta: Gaya Media.

Purwanto, M.N. (2016). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. 20th ed. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Riduwan, Akdon. (2017). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sholihin, Anwar. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Supervisi Terhadap Prestasi Kerja Dimediasi Variabel Etos Kerja Guru Pada SMP Negeri Gondang 2 Mojokerto*. PROGRESSA: Journal of Islamic Religious Instruction. Vol. 2, No. 2. 9-16.

Siagian, Sondang P. (2020). *Analisis Serta Perumusan Kebijaksanaan dan Strategi Organisasi*. Jakarta: Penerbit Gunung Agung.

Simamora, Henry. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Yogyakarta: STIE YKPN.

Soeprihanto, John. (2017). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Pegawai*. Yogyakarta: BPFE.

Steers, Richard M. (2015). *Efektivitas Organisasi, Kaidah Perilaku*. Penerjemah: Magdalena Jamin. Jakarta: Erlangga.

Suarli, Suchli dan Yanyan Bahtiar. (2019). *Manajemen Keperawatan Dengan Pendekatan Praktik*. Jakarta: Erlangga.

Sudaryono. (2018). *Metodologi Penelitian*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Surakhmad, Winarno. (2017). *Pengantar Interaksi Mengajar-Belajar, Dasar-Dasar dan Teknik Metodologi Pengajaran*. Bandung: Tarsito.

Sutrisno, Edy. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Jurnal Bisnis dan Manajemen, Volume 7, No. I, Januari 2026, p. 123-135

Tjiptono, Fandy dan Gregorius Chandra. (2019). *Manajemen Strategik*. Edisi 3. Yogyakarta: Andi Offset.

Umam, Khaerul. (2020). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.

Uyanto. Stanislaus. (2018). *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Winaryati, Eny. (2018). *Evaluasi Supervisi Pembelajaran*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Yamin, Sofyan dan Kurniawan Heri. (2017). *SPSS Complete: Tekhnik Analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS*. Jakarta: Salemba Infotek.