

EVALUASI PENGGUNAAN INSTRUMEN SUPERVISI KEPEGAWAIAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA ORGANISASI: TINJAUAN LITERATUR

ADISTY AKHOMA UMMAH¹, T. RAHMILIA AGRAINI¹, PUTRI MAYANG SARI¹, YULIANA², WAKHINUDDIN SIMATUPANG³, MURNI ASTUTI^{4*}

¹Pendidikan Teknologi dan Kejuruan, Fakultas Teknik, Universitas Negeri Padang

²Departemen Pariwisata, Fakultas Pariwisata dan Perhotelan, Universitas Negeri Padang

³Departemen Teknik Otomotif, Fakultas Teknik, Universitas Negeri Padang

⁴Departemen Tata Rias dan Kecantikan, Fakultas Pariwisata dan Perhotelan, Universitas Negeri Padang
murniastuti@fpp.unp.ac.id

Abstract: Staffing supervision is crucial in human resource management to improve organizational performance. This article evaluates the effectiveness of using personnel supervision instruments through a literature review. Supervision instruments, such as performance appraisal forms, interviews, and direct observations, have been proven to provide objective information about employee performance and support appropriate decision-making. This study shows that systematic supervision improves employee motivation and performance and creates deep job satisfaction. However, implementing supervision faces challenges such as a lack of supervisor training, employee resistance, and limited resources. With this analysis, the article recommends improving supervisor training, supporting organizational policies, and integrating technology into the supervision process. This strategy is expected to maximize the positive impact of supervision on individual and organizational performance.

Keywords: personnel supervision, organizational performance, supervision instruments, human resource management, job satisfaction.

Abstrak: Supervisi kepegawaian memainkan peran penting dalam manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja organisasi. Artikel ini bertujuan mengevaluasi efektivitas penggunaan instrumen supervisi kepegawaian melalui tinjauan literatur. Instrumen supervisi seperti formulir penilaian kinerja, wawancara, dan observasi langsung, terbukti mampu memberikan informasi objektif tentang kinerja pegawai dan mendukung pengambilan keputusan yang tepat. Penelitian ini menunjukkan bahwa supervisi yang sistematis tidak hanya meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai tetapi juga menciptakan kepuasan kerja yang mendalam. Namun, implementasi supervisi menghadapi tantangan seperti kurangnya pelatihan bagi supervisor, resistensi pegawai, dan keterbatasan sumber daya. Dengan analisis ini, artikel memberikan rekomendasi untuk meningkatkan pelatihan supervisor, mendukung kebijakan organisasi, dan mengintegrasikan teknologi dalam proses supervisi. Strategi ini diharapkan dapat memaksimalkan dampak positif supervisi terhadap kinerja individu dan organisasi.

Kata kunci: supervisi kepegawaian, kinerja organisasi, instrumen supervisi, manajemen SDM, kepuasan kerja.

A. Pendahuluan

Supervisi kepegawaian merupakan elemen krusial dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Dalam konteks ini, instrumen supervisi berfungsi sebagai alat untuk menilai dan meningkatkan kinerja pegawai melalui berbagai pendekatan dan teknik. Supervisi yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendorong motivasi, dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara

keseluruhan (Susanto dkk., 2023). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa supervisi yang dilakukan dengan baik dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Susanto dkk. (2023) menunjukkan bahwa supervisi akademik kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu, penelitian oleh Novianti dkk. (2024), menekankan pentingnya budaya organisasi yang adaptif dalam mendukung transformasi digital dan meningkatkan kinerja melalui supervisi yang tepat. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan supervisi yang sesuai dengan konteks organisasi dapat menghasilkan hasil yang lebih baik.

Namun, tantangan dalam implementasi instrumen supervisi sering kali muncul, seperti kurangnya komitmen dari manajemen dan pegawai, serta budaya organisasi yang tidak mendukung. Penelitian yang dilakukan oleh Afandi dkk. (2024), mengungkapkan bahwa disiplin kerja dan supervisi akademik kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, tetapi tantangan dalam penerapan supervisi yang konsisten dapat menghambat pencapaian tujuan tersebut. Oleh karena itu, penting untuk mengevaluasi efektivitas penggunaan instrumen supervisi kepegawaian dalam konteks yang lebih luas, termasuk faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan supervisi. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas penggunaan instrumen supervisi kepegawaian dalam meningkatkan kinerja organisasi, dengan merujuk pada berbagai studi dan literatur yang relevan. Dengan memahami hubungan antara supervisi, motivasi, dan kinerja, diharapkan dapat ditemukan strategi yang lebih efektif dalam mengelola sumber daya manusia di organisasi. Penelitian ini juga akan memberikan rekomendasi bagi praktisi dan peneliti untuk mengembangkan model supervisi yang lebih baik dan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Supervisi kepegawaian adalah proses pengawasan dan bimbingan yang dilakukan oleh seorang atasan atau pihak yang berwenang untuk memastikan bahwa pegawai atau tenaga kerja dapat bekerja dengan baik dan memenuhi harapan organisasi (Fatmariyanti dkk., 2024). Tujuan utama dari supervisi ini adalah untuk memaksimalkan potensi pegawai melalui peningkatan kualitas kinerja dan pengembangan keterampilan mereka. Dalam konteks ini, supervisi kepegawaian memiliki beberapa tujuan utama, seperti memberikan umpan balik terhadap kinerja pegawai, mengidentifikasi kelemahan atau kekurangan dalam pekerjaan mereka, serta memberikan dukungan agar pegawai dapat memperbaiki dan mengembangkan kemampuan mereka secara berkesinambungan. Lebih dari itu, supervisi kepegawaian bertujuan untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif, mendorong pegawai untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab, serta meningkatkan semangat kerja dan kepuasan pegawai dalam bekerja.

Instrumen supervisi memainkan peran yang sangat penting dalam pengelolaan dan evaluasi kinerja pegawai. Instrumen ini berfungsi sebagai alat untuk mengukur dan memantau kualitas kinerja pegawai serta mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki. Instrumen supervisi yang umum digunakan meliputi formulir penilaian kinerja, observasi langsung, wawancara, dan laporan kinerja (Sholeh, 2023). Setiap instrumen memiliki fungsi yang berbeda, namun semuanya bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai kinerja pegawai, membantu supervisor untuk memberikan umpan balik yang konstruktif, serta memfasilitasi pengambilan keputusan yang lebih tepat dalam pengelolaan SDM. Sebagai contoh, penilaian kinerja menggunakan formulir dapat memberikan informasi yang objektif mengenai pencapaian pegawai terhadap target yang telah ditentukan. Sementara itu, wawancara dan observasi langsung memungkinkan supervisor untuk mengetahui lebih mendalam mengenai tantangan dan hambatan yang dihadapi oleh pegawai dalam pekerjaan mereka. Secara keseluruhan, instrumen supervisi yang tepat dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai dengan memberikan arahan yang jelas, umpan balik yang berguna, serta mendukung pengembangan karir pegawai.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk memberikan kontribusi yang signifikan dalam memahami efektivitas berbagai instrumen supervisi kepegawaian yang digunakan di berbagai sektor organisasi. Fokus utama penelitian ini adalah mengeksplorasi hubungan antara penggunaan instrumen supervisi yang tepat dengan peningkatan kinerja pegawai dan organisasi secara keseluruhan. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi tantangan yang muncul dalam implementasi supervisi serta memberikan rekomendasi strategis yang dapat diterapkan untuk mengatasi hambatan tersebut. Dengan merujuk pada berbagai studi dan literatur terkini, penelitian ini diharapkan dapat menjadi panduan bagi praktisi dan peneliti dalam mengembangkan model supervisi yang lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan dinamis organisasi modern.

B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan tinjauan literatur untuk menganalisis konsep-konsep supervisi kepegawaian dan instrumen yang digunakan dalam proses supervisi (Fadilla & Wulandari, 2023). Tinjauan literatur dipilih karena dapat memberikan pemahaman yang lebih luas mengenai topik yang dibahas dan memungkinkan penulis untuk menganalisis berbagai studi yang relevan dengan fokus yang lebih komprehensif (Wagino dkk., 2023). Dalam penelitian ini, referensi yang digunakan berasal dari berbagai sumber yang memiliki kredibilitas tinggi, seperti jurnal ilmiah yang terakreditasi, buku teks, serta penelitian-penelitian terkini di bidang manajemen SDM. Proses pemilihan referensi didasarkan pada relevansi dengan topik dan kualitas sumber yang digunakan, memastikan bahwa informasi yang disajikan adalah up-to-date dan dapat dipercaya. Kriteria pemilihan referensi meliputi sumber-sumber yang memiliki kualitas tinggi, yaitu yang telah dipublikasikan di jurnal ilmiah terakreditasi dan memiliki pengaruh signifikan dalam bidang manajemen SDM dan supervisi kepegawaian. Selain itu, referensi yang digunakan juga harus relevan dengan topik yang dibahas dalam artikel ini, yaitu tentang berbagai jenis instrumen supervisi kepegawaian, penerapan di berbagai sektor organisasi, serta dampak dari supervisi terhadap kinerja pegawai dan organisasi. Analisis data dilakukan dengan cara mengkaji hasil-hasil temuan dari berbagai studi yang relevan. Data yang dikumpulkan dari penelitian-penelitian sebelumnya dianalisis untuk melihat hubungan antara instrumen supervisi yang digunakan dengan peningkatan kinerja pegawai dan organisasi. Selain itu, data juga dianalisis untuk mengidentifikasi tantangan yang dihadapi dalam implementasi supervisi kepegawaian serta faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas supervisi tersebut.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Hasil

Jenis-Jenis Instrumen Supervisi. Pertama Formulir Penilaian Kinerja yaitu digunakan untuk mengukur dan menilai sejauh mana pegawai memenuhi target kerja dalam berbagai aspek seperti kualitas kerja, produktivitas, ketepatan waktu, dan sikap terhadap pekerjaan. Kedua Wawancara Supervisi yaitu memberikan kesempatan bagi supervisor untuk menggali lebih dalam tentang tantangan yang dihadapi pegawai dan untuk mendapatkan umpan balik dari pegawai mengenai pengalaman mereka. Observasi Langsung yaitu membantu supervisor memantau kinerja pegawai dalam situasi kerja nyata, memberikan gambaran objektif mengenai tugas yang dilakukan pegawai sehari-hari (Lusita, 2019).

Proses Penyusunan dan Validasi Instrumen Supervisi. Penyusunan dan validasi instrumen supervisi sangat penting untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan valid dan reliabel. Validasi dilakukan dengan menguji instrumen pada sampel untuk memastikan bahwa instrumen tersebut mengukur dengan tepat apa yang dimaksud dan

memberikan informasi yang relevan dan bermanfaat bagi organisasi (Nisa dkk., 2023).

Implementasi Instrumen Supervisi dalam Konteks Pendidikan. Di sektor pendidikan, instrumen supervisi seperti penilaian kinerja dan observasi langsung sangat penting untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran. Penerapan supervisi yang efektif dapat membantu pengembangan kompetensi guru dan memberikan umpan balik yang berguna untuk peningkatan kualitas pembelajaran (Ferdinan dkk., 2024).

Peningkatan Kinerja Pegawai melalui Supervisi. Dilaksanakan secara teratur dan sistematis dapat meningkatkan kinerja pegawai. Supervisi memberikan umpan balik yang jelas dan bimbingan untuk memperbaiki kelemahan serta mendukung pegawai, yang pada gilirannya meningkatkan semangat dan motivasi mereka untuk bekerja lebih keras (Ubabuddin, 2020).

Hubungan antara Supervisi dan Kepuasan Kerja Pegawai. Supervisi yang efektif berhubungan positif dengan kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang merasa didukung dan diberi umpan balik konstruktif dari supervisor cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan ini berkontribusi pada peningkatan produktivitas serta mengurangi tingkat turnover pegawai dalam organisasi (Ferdinan dkk., 2024).

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Supervisi. Faktor internal seperti komunikasi terbuka antara supervisor dan pegawai, keterampilan supervisor dalam memberikan umpan balik, dan sikap mendukung dari supervisor. Faktor eksternal seperti kebijakan organisasi, budaya kerja, dan ketersediaan sumber daya juga berperan penting dalam menentukan keberhasilan supervisi dalam meningkatkan kinerja pegawai (Ramadhani, 2021).

2. Pembahasan

Instrumen supervisi kepegawaian memiliki beragam bentuk yang disesuaikan dengan kebutuhan dan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi dalam melakukan supervisi. Beberapa instrumen yang umum digunakan di berbagai organisasi meliputi formulir penilaian kinerja, wawancara supervisi, dan observasi langsung. Formulir penilaian kinerja merupakan instrumen yang digunakan untuk mengukur sejauh mana seorang pegawai berhasil memenuhi target yang telah ditetapkan dalam pekerjaannya. Biasanya, formulir ini mencakup berbagai aspek penting seperti kualitas kerja, produktivitas, ketepatan waktu, serta sikap terhadap pekerjaan, yang memberikan gambaran menyeluruh tentang kinerja pegawai (Amien dkk., 2024). Sementara itu, wawancara supervisi memungkinkan supervisor untuk menggali lebih dalam mengenai masalah atau tantangan yang dihadapi pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Selain itu, wawancara ini juga memberikan kesempatan bagi pegawai untuk memberikan umpan balik tentang pengalaman mereka dan apa yang mereka butuhkan untuk berkembang. Observasi langsung adalah instrumen yang memberi kesempatan kepada supervisor untuk memantau secara langsung kinerja pegawai dalam situasi kerja yang nyata, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih objektif dan akurat tentang bagaimana pegawai melaksanakan tugas mereka sehari-hari (Purnawati dkk., 2024). Ketiga instrumen ini sangat penting dalam memberikan informasi yang jelas mengenai kinerja pegawai, serta membantu supervisor dalam memberikan umpan balik yang konstruktif untuk perbaikan dan pengembangan kinerja pegawai.

Penyusunan dan validasi instrumen supervisi merupakan langkah krusial dalam memastikan efektivitas supervisi dalam organisasi. Instrumen yang valid dan reliabel sangat penting untuk memastikan bahwa hasil supervisi dapat dipercaya dan mencerminkan kondisi yang sesungguhnya. Proses validasi instrumen ini mencakup pengujian instrumen pada kelompok sampel untuk mengukur keakuratan dan relevansi instrumen tersebut dalam menggambarkan kinerja pegawai dan memberikan umpan balik

yang bermanfaat bagi organisasi (Ramadhani, 2021). Validasi dilakukan dengan cara menguji apakah instrumen tersebut benar-benar dapat mengukur apa yang seharusnya diukur dan memberikan informasi yang relevan serta dapat dipertanggungjawabkan. Penyusunan instrumen yang tepat memerlukan pemahaman yang mendalam mengenai tujuan supervisi, karakteristik organisasi, dan kebutuhan pegawai yang disupervisi, agar instrumen yang digunakan sesuai dengan konteks dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi (Nisa dkk., 2023).

Dalam sektor pendidikan, instrumen supervisi memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran. Penilaian terhadap kinerja guru dan pengembangan kompetensi mereka menjadi aspek yang sangat krusial dalam rangka menciptakan lingkungan belajar yang optimal (Ferdinan dkk., 2024). Penerapan instrumen supervisi yang efektif, seperti observasi langsung dan wawancara, dapat meningkatkan kualitas pengajaran serta memberikan umpan balik yang konstruktif bagi guru. Observasi langsung dan wawancara tidak hanya membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan guru dalam mengajar, tetapi juga memberikan gambaran yang lebih holistik mengenai tantangan yang dihadapi oleh guru dan strategi yang diperlukan untuk meningkatkan proses pembelajaran (Humaira dkk., 2024). Dengan demikian, instrumen supervisi dalam pendidikan tidak hanya berfungsi untuk menilai kinerja, tetapi juga untuk mendukung pengembangan karir guru dan meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Supervisi yang dilaksanakan dengan baik memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Sebuah penelitian oleh Muhammad (2022) menunjukkan bahwa pegawai yang menerima supervisi secara teratur dan sistematis mengalami peningkatan kinerja yang signifikan dibandingkan dengan pegawai yang tidak mendapatkan supervisi. Supervisi yang baik memberikan pegawai umpan balik yang jelas mengenai kekuatan dan kelemahan dalam pekerjaan mereka, serta memberikan bimbingan yang diperlukan untuk memperbaiki aspek-aspek yang kurang. Selain itu, supervisi juga berperan dalam membuat pegawai merasa dihargai dan didukung dalam pekerjaan mereka (Asyifah dkk., 2024). Rasa dukungan ini pada gilirannya dapat meningkatkan semangat dan motivasi pegawai, mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan berusaha mencapai hasil yang lebih baik.

Kepuasan kerja pegawai merupakan salah satu hasil yang sangat penting dari supervisi yang efektif. Penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara tingkat supervisi yang diterima pegawai dan tingkat kepuasan kerja mereka. Pegawai yang merasa bahwa supervisor mereka memberikan bimbingan yang jelas, mendukung pengembangan karir, serta memberikan umpan balik yang konstruktif cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka (Suchyadi dkk., 2019). Kepuasan kerja ini berdampak langsung pada peningkatan produktivitas pegawai, serta pada pengurangan tingkat turnover pegawai dalam organisasi. Pegawai yang puas dengan pekerjaan mereka lebih cenderung untuk tetap bertahan di organisasi dan memberikan kontribusi yang lebih maksimal. Oleh karena itu, supervisi yang efektif tidak hanya berfokus pada peningkatan kinerja, tetapi juga pada penciptaan kepuasan kerja yang mendalam bagi pegawai.

Efektivitas supervisi dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi efektivitas supervisi antara lain adalah komunikasi yang terbuka antara supervisor dan pegawai, keterampilan supervisor dalam memberikan umpan balik yang konstruktif, serta sikap supervisor yang mendukung pengembangan pegawai (Nurdiana dkk., 2024). Sebuah supervisor yang mampu berkomunikasi dengan jelas dan terbuka, serta memiliki keterampilan untuk memberikan umpan balik yang tepat, akan lebih berhasil dalam meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, faktor eksternal seperti kebijakan organisasi, budaya kerja, dan sumber daya yang tersedia juga memainkan peran

penting dalam menentukan keberhasilan supervisi. Organisasi yang memiliki kebijakan yang mendukung pengembangan karir pegawai dan menyediakan sumber daya yang cukup bagi supervisor akan lebih berhasil dalam menerapkan supervisi yang efektif. Sebagai contoh, kebijakan organisasi yang mendukung pelatihan dan pengembangan SDM akan memudahkan supervisor dalam menjalankan tugas supervisinya dan membantu pegawai mencapai potensi terbaik mereka (Niswatin, 2023; Rizqa dkk., 2024).

Walaupun supervisi memiliki banyak manfaat, penerapannya tidak selalu berjalan lancar. Salah satu tantangan utama yang sering dihadapi adalah kurangnya pelatihan bagi supervisor. Tanpa pelatihan yang memadai, supervisor mungkin kesulitan dalam memberikan umpan balik yang efektif atau mengelola hubungan dengan pegawai. Selain itu, pegawai juga sering menunjukkan resistensi terhadap supervisi, terutama jika mereka merasa supervisi tersebut tidak objektif atau tidak relevan dengan pekerjaan mereka (Amien dkk., 2024). Tantangan lainnya adalah keterbatasan sumber daya, seperti waktu yang terbatas untuk melakukan supervisi secara menyeluruh. Untuk mengatasi tantangan tersebut, beberapa langkah yang dapat diambil adalah meningkatkan pelatihan bagi supervisor, menyediakan sumber daya yang cukup untuk supervisi, serta menciptakan budaya kerja yang mendukung pengembangan pegawai. Selain itu, penting untuk membangun komunikasi yang terbuka antara supervisor dan pegawai agar pegawai merasa nyaman dalam memberikan feedback mengenai proses supervisi dan tantangan yang mereka hadapi (Pohan, 2024).

D. Penutup

Supervisi kepegawaian memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi melalui penggunaan instrumen yang efektif. Instrumen supervisi, seperti formulir penilaian kinerja, wawancara, dan observasi langsung, mampu memberikan gambaran objektif tentang kinerja pegawai sekaligus mendukung pengambilan keputusan yang tepat dalam pengelolaan sumber daya manusia. Penelitian menunjukkan bahwa implementasi supervisi yang sistematis dan terstruktur dapat meningkatkan motivasi, semangat kerja, serta kepuasan pegawai, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas organisasi. Namun, implementasi supervisi kepegawaian menghadapi berbagai tantangan, termasuk kurangnya pelatihan untuk supervisor, resistensi pegawai terhadap supervisi, serta keterbatasan sumber daya. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang adaptif dan komprehensif untuk mengatasi hambatan ini dan memaksimalkan dampak positif supervisi terhadap kinerja pegawai. Pengembangan kapasitas supervisor menjadi langkah penting yang perlu dilakukan melalui pelatihan berkelanjutan, guna meningkatkan kemampuan mereka dalam memberikan umpan balik yang konstruktif, membangun hubungan kerja yang positif, dan memanfaatkan instrumen supervisi secara efektif. Selain itu, organisasi juga perlu meningkatkan dukungan dengan menyediakan sumber daya yang memadai, seperti waktu, teknologi, dan kebijakan yang mendukung pelaksanaan supervisi, serta membangun budaya kerja yang menghargai pengembangan pegawai. Untuk memastikan efektivitas supervisi, diperlukan validasi dan pengembangan instrumen supervisi secara berkala agar tetap relevan dan sesuai dengan kebutuhan organisasi yang dinamis. Komunikasi yang transparan dan terbuka antara supervisor dan pegawai juga sangat penting untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif dan membangun kepercayaan, sehingga pegawai merasa didukung dalam pengembangan karier mereka. Terakhir, integrasi teknologi digital dalam supervisi dapat membantu meningkatkan efisiensi proses, aksesibilitas data kinerja, serta mendukung pengambilan keputusan yang lebih cepat dan akurat.

Daftar Pustaka

- Afandi, Masrul, & Witarsa, R. (2024). Hubungan Efektivitas Supervisi Manajerial Dalam Meningkatkan Kinerja Dan Kedisiplinan Guru. *PENDASI Jurnal Pendidikan Dasar Indonesia*, 8(2), Article 2. https://doi.org/10.23887/jurnal_pendas.v8i2.4108
- Amien, N. B., Masruroh, E., Muhammad, M., & Nurhadi, A. (2024). *Pelaksanaan Supervisi Di Lembaga Pendidikan* (Z. Abidin, Ed.). PENERBIT KBM INDONESIA. <http://repository.iainmadura.ac.id/1186/>
- Asyifah, Y. N., Suryaningsih, R., & Nurman, N. (2024). Efektivitas Supervisi Klinis dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru di Sekolah Dasar. *QAZI : Journal of Islamic Studies*, 1(2), Article 2.
- Fadilla, A. R., & Wulandari, P. A. (2023). Literature Review Analisis Data Kualitatif: Tahap Pengumpulan Data. *MITITA JURNAL PENELITIAN*, 1(3), Article 3.
- Fatmariyanti, Y., Qurtubi, Q., & Bachtiar, M. (2024). Peran Pengawas Sekolah Selaku Pelaku Supervisi Pendidikan dalam Meningkatkan Mutu Manajemen Pendidikan. *JURNAL KRIDATAMA SAINS DAN TEKNOLOGI*, 6(01), Article 01. <https://doi.org/10.53863/kst.v6i01.1026>
- Ferdinan, F., Rahman, A., & Pewangi, M. (2024). Integrasi Nilai-Nilai Islam pada Supervisi Pendidikan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 13(3), Article 3. <https://doi.org/10.58230/27454312.713>
- Humaira, F., Hadiati, E., & Fauzan, A. (2024). Manejemen Mutu Supervisi Akademik Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Mis Di Bandar Lampung. *SOCIAL : Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 4(3), Article 3. <https://doi.org/10.51878/social.v4i3.3329>
- Lusita, M. (2019). *Sistem Penilaian Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri KC Kedaton Tahun 2018* [Undergraduate, IAIN Metro]. <https://repository.metrouniv.ac.id/id/eprint/661/>
- Muhammad, H. J. (2022). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Supervisi Akademik Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMA Perguruan Cikini* [masterThesis, Jakarta: FITK UIN Syarif Hidayatullah Jakarta]. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/64827>
- Nisa, K., Imron, A., & Sobri, A. Y. (2023). Validasi Instrumen Supervisi Akademik Digital dalam Peningkatan Profesionalisme Guru Menggunakan Teknologi Digital. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 11(2), Article 2. <https://doi.org/10.21831/jamp.v11i2.64372>
- Niswatin, K. (2023). *Peran Kepala Sekolah dalam Pembinaan dan Pengembangan Karir Pegawai pada Era Kompetisi Global di SMPN 4 Ponorogo* [Diploma, IAIN Ponorogo]. <https://etheses.iainponorogo.ac.id/22371/>
- Novianti, R., Rahardja, S. J., Muhyi, H. A., & Purbasari, R. (2024). Urgensi Learning Organization dengan Peran Kepemimpinan Digital dan Penerapannya sebagai Budaya Organisasi. *Jurnal USAHA*, 5(1), Article 1. <https://doi.org/10.30998/juuk.v5i1.2516>
- Nurdiana, N., Yulianadewi, I., & Johanis, A. R. (2024). Pengaruh Motivasi, Supervisi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Biring Kanaya. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 15352–15365. <https://doi.org/10.31004/jptam.v8i1.14563>
- Pohan, M. M. (2024). Hakekat Administrasi Dan Supervisi Sebagai Salah Satu Unsur Pengembang Sumber Daya Pendidikan. *Educational Journal of the Emerging World (EJEW)*, 3(1), Article 1.

- Purnawati, S., Hamidy, F., & Rosita, T. (2024). Hubungan Supervisi Kepala Sekolah Dan Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru Sd Negeri Di Kecamatan Nasal Kabupaten Kaur. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(6), 7960–7968. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i6.13569>
- Ramadhani, T. D. (2021). *Pengaruh Profesionalisme, Gaya Kepemimpinan, Independen, dan Peran Supervisi Terhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat Kabupaten Siak* [Undergraduate, Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya]. <http://eprints.perbanas.ac.id/8457/>
- Rizqa, M., An-Nisa, T. A., Rahayuningsi, V. P., & Masriko, M. (2024). Peran Supervisi Pendidikan dalam Peningkatan Profesionalisme Guru. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(4), Article 4. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i4.12567>
- Sholeh, M. I. (2023). Pengakuan Dan Reward Dalam Manajemen SDM Untuk Meningkatkan Motivasi Guru. *COMPETITIVE: Journal of Education*, 2(4), Article 4. <https://doi.org/10.58355/competitive.v2i4.41>
- Suchyadi, Y., Karmila, N., & Safitri, N. (2019). Kepuasan Kerja Guru Ditinjau Dari Peran Supervisi Kepala Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Bogor Utara. *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran Guru Sekolah Dasar (JPPGuseda)*, 2(2), Article 2. <https://doi.org/10.55215/jppguseda.v2i2.1453>
- Susanto, E., Saputri, D., Prasetya, D. A., Arbatona, I., Marpaung, J. C., & Rahadian, S. H. (2023). Analisis Risiko Pada Arsip Kepegawaian Milik PT Pos Indonesia (Literature Review Manajemensekuriti). *Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi*, 1(3), 175–182. <https://doi.org/10.55606/jumia.v1i3.1517>
- Ubabuddin, U. (2020). Pelaksanaan Supervisi Pembelajaran Sebagai Upaya Meningkatkan Tugas Dan Peran Guru Dalam Mengajar. *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), Article 1. <https://doi.org/10.31538/ndh.v5i1.512>
- Wagino, W., Maksum, H., Purwanto, W., Krismadinata, K., Suhendar, S., & Koto, R. D. (2023). Exploring the Full Potential of Collaborative Learning and E-Learning Environments in Universities: A Systematic Review. *TEM Journal*, 1772–1785. <https://doi.org/10.18421/TEM123-60>