

PENGARUH TINDAKAN SUPERVISI PENGAWAS INTERNAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KOMISI PEMILIHAN UMUM DAERAH KOTA BATU

Adhya Razam

Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Brawijaya

ABSTRAK

Pada suatu lembaga, baik organisasi, institusi maupun instansi sumber daya manusia merupakan kunci yang sangat penting dalam menentukan tercapainya tujuan dan keberhasilan. Bagi lembaga pemerintahan khususnya dalam hal ini lembaga Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Batu 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. Bagi lembaga pemerintahan untuk dapat mengelola sumber daya manusia yang baik, salah satunya dibutuhkan tindakan supervisi terutama yang dilakukan oleh pengawas internal itu sendiri yaitu Badan Inspektorat Kabupaten/Kota hal ini terdapat dalam peraturan menteri dalam negeri nomer 64 tahun 2007 pasal 1 dan pasal 3 yang menjelaskan bahwa, Inspektorat Kabupaten/Kota adalah aparat pengawas fungsional yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati/Walikota yang mempunyai tugas melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah Kabupaten/Kota. Dalam hal ini tindakan supervisi adalah kegiatan mengamati, mengidentifikasi mana hal – hal yang sudah benar, mana yang belum benar dan mana pula yang tidak benar, dengan maksud agar tepat, dengan tujuan memberikan pembinaan.

Pada penelitian ini menggunakan menggunakan metode penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang diambil sebanyak 50 pegawai Sekretariat KPU Kota Batu. Kemudian data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang dibantu dengan program computer IBM SPSS 20.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian dapat disimpulkan bahwa tindakan supervisi pengawas internal yang terdiri dari variabel teknik supervisi, prinsip supervisi, kegiatan rutin supervisor, dan model supervisi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat KPU Kota Batu baik secara simultan dan parsial. Selain itu berdasarkan hasil uji hipotesis dominan diketahui bahwa variabel prinsi supervisi berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Sekretariat KPU Kota Batu.

Kata kunci : supervisi, kinerja pegawai

ABSTRACT

At some institutions, organizations, institutions and agencies of human resources is a very important key in determining the achievement of goals and success. For government agencies, especially in this institution Komisi Umum (KPU) Batu city achievement of a plan of work needs to be done, and it is certainly not separated by the role of human resources in it to be able to contribute in a positive diwujudkan dedication and good service to the community. For government agencies to be able to manage human resources, one of which takes supervisory action is mainly carried out by the internal watchdog itself the Inspectorate Agency is contained in the ministerial regulations in the country number 64 of 2007 Article 1 and Article 3 of the explained that, Inspectorate Regency / City is functional regulatory authorities which are under and accountable to the Regent / Mayor which has the task of monitoring the implementation of government affairs at the district / supervision KPU Batu city this action is observed activity, identifying where things - things that have been right, which is not true and that some are not true, with the intention that the right, with the aim of providing guidance.

In this study, using research methods explanation (explanatory research) with a quantitative approach. Samples were taken by 50 employees of the Secretariat KPU Batu City. Then the data were analyzed using multiple linear regression analysis aided by computer programs IBM SPSS 20.

Based on the results of testing the hypothesis of this study concluded that the actions of the internal watchdog supervision consists of variable supervisory techniques, principles of supervision, the supervisor routine activities, and supervision models affect the performance of employees Secretariat KPU Batu city both simultaneously and partially. In addition, based on test results The dominant hypothesis is known that variable tenets supervision most dominant influence on employee performance KPU Batu city.

Keywords: supervision, 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. 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.

Oleh karena itu setiap lembaga pemerintah perlu melakukan sebuah pengelolaan terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya dalam meningkatkan kinerjanya. Bagi lembaga pemerintahan untuk dapat mengelolah sumber daya manusia yang baik, salah satunya dibutuhkan tindakan supervisi terutama yang dilakukan oleh pengawas internal itu sendiri yaitu Badan Inspektorat Kabupaten/Kota hal ini terdapat dalam

peraturan menteri dalam negeri nomer 64 tahun 2007 pasal 1 yang menjelaskan bahwa, Inspektorat Kabupaten/Kota adalah aparat pengawas fungsional yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati/Walikota dan pasal 3 yang menjelaskan, Inspektorat Kabupaten/Kota mempunyai tugas melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah Kabupaten/Kota, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan desa dan pelaksanaan urusan pemerintahan desa. Menurut Dharma (2004 : 13) kegiatan supervisi merupakan pengkoordinasikan pekerjaan yang dilakukan orang lain. Masih menurut Dharma (2004 : 10) menjelaskan bahwa supervisor mengkoordinasikan sistem kerjanya melalui 1) pembimbingan melalui petunjuk/pengarahan atau sebagai bagian dari koordinasi sistem kerja (misalnya penugasan), 2) pemantauan proses pelaksanaan pekerjaan, 3) penilaian hasil dari sistem kerja. Selain itu menurut Nursalam, 2003 (dalam Nainggolan 2010 : 29), 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 Nursalam, 2008 (dalam Mulyono et al. 2013 : 24), bila ditinjau dari sudut manajemen, supervisi bisa meningkatkan : 1) Efektifitas kerja, peningkatan efektifitas kerja ini berhubungan erat dengan makin meningkatnya pengetahuan dan ketrampilan bawahan, serta makin terbinanya hubungan dan suasana kerja yang lebih harmonis antara atasan dan bawahan. 2) 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 Batu 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 Batu 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 Inspektorat selaku pengawas internal untuk melakukan tindakan supervisi yang maksimal agar dapat memberikan pembinaan bimbingan, pengarahan, pemantauan, motivasi dan evaluasi pada pegawai Sekretariat KPU Kota Batu agar mereka dapat meningkatkan kinerja lebih baik lagi untuk kedepannya dalam menyelesaikan tugas pekerjaan .

Berdasarkan pada latar belakang diatas maka permasalahan dapat dirumuskan, dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah tindakan supervisi pengawas internal yang terdiri dari variabel teknik supervisi, prinsip supervisi, kegiatan rutin supervisor, model supervisi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai ?
2. Apakah tindakan supervisi pengawas internal yang terdiri dari variabel teknik supervisi, prinsip supervisi, kegiatan rutin supervisor, model

supervisi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai ?

3. Manakah diantara variabel teknik supervisi, prinsip supervisi, kegiatan rutin supervisor, model supervisi dari tindakan supervisi pengawas internal yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai ?

Supervisi

menurut Arikunto (2006 : 2 - 3) 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 Nursalam, 2003 (dalam Nainggolan 2010 : 29), 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 dalam (dalam Nainggolan 2010 : 14) 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 (2004) dalam Mulyono (2013 : 24), 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*”, memberisupport/mendorong, mentsimulasi 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 (2008) dalam Nainggolan (2010 : 21) 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 melakukanidentifikasi 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, 2008) dalam Nainggolan (2010 : 22) 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, (1996) dalam Uno dan Lamatenggo (2012 : 62) 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.

Kriteria Aspek Kinerja

Menurut Dharma (2004 : 52) 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 pengukuran “ tingkat kepuasan” yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

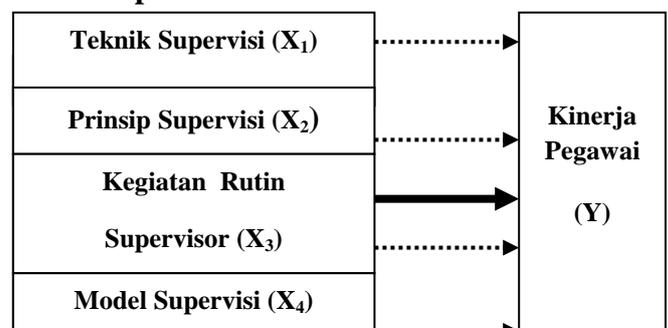
3. Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Hipotesis Penelitian

- Hipotesis pertama : diduga terdapat pengaruh secara simultan variabel tindakan supervisi yang terdiri dari teknik supervisi (X_1), prinsip supervisi (X_2), kegiatan rutin supervisor (X_3), model supervisi (X_4) terhadap kinerja pegawai.
- Hipotesis kedua : diduga terdapat pengaruh secara parsial variabel tindakan supervisi yang terdiri dari teknik supervisi (X_1), prinsip supervisi (X_2), kegiatan rutin supervisor (X_3), model supervisi (X_4) berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Gambar 1

Model Hipotesis



Sumber : Data Diolah (2014)

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* atau penelitian penjelasan. Menurut Sugiyono (1999 : 10) Penelitian *explanatory* adalah penelitian yang bermaksud untuk menjelaskan kedudukan variabel – variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lain.

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini merupakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner. Selanjutnya data atau informasi yang diperoleh dari kuesioner akan diperoleh dengan metode statistic.

Jenis Data

Data Primer

Dalam penelitian ini, instrument pengumpulan data yang digunakan diantaranya :

- a. Observasi
- b. Wawancara
- c. Kuesioner

Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini adalah dokumen – dokumen dan buku literatur.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Sekretariat KPU Kota Batu sejumlah 50 orang pegawai.

Sehingga seluruh pegawai dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Definisi Operasional Variabel

Tindakan Supervisi Pengawas Internal (X)

1. Teknik Supervisi (X₁)

Indikator tehnik supervisi Menurut Bittel (1996) dalam Nainggolan (2010 : 14) untuk melaksanakan supervisi ada dua hal yang perlu diperhatikan :

- a. Supervisi Langsung
- b. Supervisi Tidak Langsung

2. Prinsip - Prinsip Supervisi (X₂)

Indikator prinsip – prinsip supervisi menurut Arikunto (2004) dalam Mulyono, (2013 : 24), yaitu :

- a. Ilmiah (*scientific*), berdasarkan data obyektif.
- b. Demokratis
- c. Kerjasama
- d. Konstruktif dan kreatif

3. Kegiatan Rutin Supervisor (X₃)

Menurut Wiyana (2008) dalam Nainggolan (2010 : 21) indikator kegiatan rutin supervisor adalah sebagai berikut :

- a. Persiapan Supervisi
- b. Pelaksanaan Supervisi
- c. Evaluasi Supervisi

4. Model - Model Supervisi (X₄)

Beberapa indikator model supervisi dapat diterapkan dalam kegiatan supervisi (Suyanto 2008) dalam Nainggolan (2010 : 22) antara lain sebagai berikut :

- a. Model Konvensional
- b. Model Ilmiah
- c. Model Klinis
- d. Model Artistic

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan metode korelasi pearson product moment dengan bantuan korelasi *Pearson Product Moment* dengan bantuan aplikasi komputer IBM SPSS Versi 20. Hasil pengujian dikatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel dan nilai signifikansi $<$ tingkat signifikansi.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan X_1, X_2, X_3, X_4 Dan Y memiliki nilai r hitung $>$ r tabel (0,279) dan nilai signifikansi $<$ tingkat signifikansi (0,05), sehingga dinyatakan bahwa keseluruhan item dalam instrumen penelitian ini adalah valid.

Uji Reliabilitas

Dikatakan reliabel (layak) jika koefisien alpha cronbach's $>$ 0,60 dan dikatakan tidak reliabel jika koefisien alpha cronbach's $<$ 0,60.

Hasil uji reabilitas menunjukkan bahwa semua variabel bebas dan terikat memiliki nilai koefisien Alpha Cronbach $>$ 0,60 sehingga dapat dinyatakan bahwa instrument penelitian yang digunakan adalah reliabel

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan analisi grafik normal P – plot.

Hasil uji normalitas menggunakan grafik normal P-Plot menunjukkan bahwa terlihat data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Berdasarkan uji multikolonieritas dapat diketahui bahwa masing – masing variabel bebas menunjukkan nilai VIF tidak lebih dari 10, maka asumsi tidak terjadi multikolonieritas telah terpenuhi.

Uji Heteroskedastitas

Uji heteroskedastitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan grafik scatterplot antara variabel dependen (SRESID) dan Variabel residualnya (ZPRED). Grafik ini menunjukkan pola penyebaran titik – titik. Jika titik – titik menyebar diatas dan dibawah 0 pada sumbu Y . Berarti tidak terjadi heteroskedastitas pada data yang akan digunakan.

Berdasarkan grafik scatterplot tersebut terlihat bahwa titik – titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y . sehingga

dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi yang digunakan ada *standardized regression*, karena data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data interval yang pengukurannya menggunakan skala Likert. Hasil analisis regresi linier berganda yang didapatkan dengan menggunakan aplikasi computer IBM SPSS versi 20 adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,574X_1 + 0,796X_2 + 0,244X_3 + [-1,037X_4]$$

Dimana :

Y : Kinerja Pegawai

X₁ : Teknik Supervisi

X₂ : Prinsip Supervisi

X₃ : Kegiatan Rutin Supervisor

X₄ : Model Supervisi

Dari persamaan tersebut maka dapat diinterpestasikan sebagai berikut :

1. variabel teknik supervisi (X₁) sebesar 0,574 memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa variabel ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dan memiliki hubungan yang searah. Apabila terdapat kenaikan pada teknik supervisi (X₁) maka akan terjadi peningkatan pada kinerja pegawai (Y).

2. variabel prinsip supervisi (X₂) sebesar 0,796 memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa variabel ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dan memiliki hubungan yang searah. Apabila terdapat kenaikan kualitas pada prinsip supervisi (X₂) maka akan terjadi peningkatan pada kinerja pegawai (Y).
3. variabel kegiatan rutin supervisor (X₃) sebesar 0,244 memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa variabel ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dan memiliki hubungan yang searah. Apabila terdapat kenaikan pada kegiatan rutin supervisor (X₃) maka akan terjadi peningkatan pada kinerja pegawai (Y).
4. variabel model supervisi (X₄) sebesar (-1,037) memiliki tanda negatif yang menunjukkan bahwa variabel ini berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai (Y) dan memiliki hubungan berbanding terbalik. Apabila terdapat kenaikan pada model supervisi (X₄) maka akan terjadi penurunan pada kinerja pegawai (Y).

Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan model regresi tersebut memiliki koefisien determinasi (Adj. R²) sebesar 0,414. Harga koefisien ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen yang terdiri dari tehnik

supervisi (X_1), prinsip supervisi (X_2), kegiatan rutin supervisor (X_3) dan model supervisi (X_4) dapat mempengaruhi variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 41,4% dan sisanya sebesar 58,6% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis Pertama

Uji signifikansi simultan dilakukan dengan menggunakan uji F dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

- a. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $>$ tingkat signifikansi maka tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.
- b. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $<$ tingkat signifikansi maka terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

Tabel 1

Hasil Hipotesis Pertama

| ANOVA ^a | | | | | |
|--------------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 Regression | 6.640 | 4 | 1.660 | 9.397 | .000 ^b |
| Residual | 7.949 | 45 | .177 | | |
| Total | 14.588 | 49 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Model Supervisi, Kegiatan Rutin Supervisor, Teknik Supervisi, Prinsip Supervisi

Sumber : Data Diolah (2013)

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai $df_1 = 4$ dan $df_2 = 45$ diperoleh nilai F tabel sebesar 2,579. Berdasarkan Tabel 4.8.2, pengujian hipotesis model regresi secara simultan atau secara serentak menggunakan uji F dapat dilihat F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} ($9,397 > 2,579$) dan signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari alpha (α) = 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh secara simultan antara variabel dari teknik supervisi (X_1), prinsip supervisi (X_2), kegiatan rutin supervisor (X_3) dan model supervisi (X_4) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Hipotesis Kedua

Uji signifikansi parsial dilakukan dengan menggunakan uji t dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $>$ tingkat signifikansi maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.
- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $>$ tingkat signifikansi maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

Tabel 2**Hasil Hipotesis Kedua**

| Hipotesis | Nilai | Keterangan |
|-------------------|--|---|
| (X ₁) | t _{hitung} = 3,482 Sig t = 0,001 T _{tabel} = 2,010 | H ₀ = ditolak H ₁ = diterima |
| (X ₂) | t _{hitung} = 2,930 Sig t = 0,005 T _{tabel} = 2,010 | H ₀ = ditolak H ₁ = diterima |
| (X ₃) | t _{hitung} = 2,078 Sig t = 0,043 T _{tabel} = 2,010 | H ₀ = ditolak H ₁ = diterima |
| (X ₄) | t _{hitung} = 2,078 Sig t = 0,000 T _{tabel} = 2,010 | H ₀ = ditolak H ₁ = diterima |

Sumber : Data Diolah (2014)

1. Variabel X₁ memiliki koefisien regresi sebesar 0,574 dan didapatkan statistik uji t sebesar 2,770 dengan nilai *signifikan* sebesar 0,006. Nilai statistik uji |t_{hitung}| tersebut lebih besar daripada t_{tabel} (3,482 > 2,010) dan nilai *signifikan* lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_a diterima, dan dapat disimpulkan bahwa variabel teknik supervisi (X₁) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
2. Variabel X₂ memiliki koefisien regresi sebesar 0,796 dan didapatkan statistik uji t sebesar 2,930 dengan nilai *signifikan* sebesar 0,005. Nilai statistik

uji |t_{hitung}| tersebut lebih besar daripada t_{tabel} (2,930 > 2,010) dan nilai *signifikan* lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_a diterima, dan dapat disimpulkan bahwa variabel prinsip supervisi (X₁) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

3. Variabel X₃ memiliki koefisien regresi sebesar 0,244 dan didapatkan statistik uji t sebesar 2,078 dengan nilai *signifikan* sebesar 0,043. Nilai statistik uji |t_{hitung}| tersebut lebih besar daripada t_{tabel} (2,078 > 2,010) dan nilai *signifikan* lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_a diterima, dan dapat disimpulkan bahwa variabel kegiatan rutin supervisor (X₃) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
4. Variabel X₄ memiliki koefisien regresi sebesar -1,037 dan didapatkan statistik uji t sebesar [-3,921] dengan nilai *signifikan* sebesar 0,000. Nilai statistik uji |t_{hitung}| tersebut lebih besar daripada t_{tabel} ([-3,921] > 2,010) dan nilai *signifikan* lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_a diterima, dan dapat disimpulkan bahwa variabel model supervisi supervisi (X₄) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Pembahasan

1. Pengaruh Signifikansi Simultan Dan Parsial

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, diketahui bahwa variabel – variabel bebas yaitu teknik supervisi (X_1), prinsip supervisi (X_2), Kegiatan Rutin supervisor (X_3), model supervisi (X_4) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat KPU Kota Batu baik secara simultan dan parsial. Kesimpulan tersebut didasarkan pada hasil pengujian hipotesis yang signifikan pada $\alpha < 0,05$. Dengan demikian penelitian mendukung teori dan hasil penelitian sebelumnya.

2. Pembahasan Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel teknik supervisi (X_1), prinsip supervisi (X_2), kegiatan rutin supervisor (X_3), model supervisi (X_4) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Jadi bila salah satu variabel dari teknik supervisi (X_1), prinsip supervisi (X_2), kegiatan rutin supervisor (X_3) meningkat, maka kinerja pegawai (Y) juga meningkat. Namun hal ini berbanding terbalik dengan model supervisi (X_4) apabila ditingkatkan maka akan dapat mempengaruhi penurunan

kinerja pegawai (Y).

Model regresi pada penelitian ini memiliki koefisien determinasi ($\text{Adj. } R^2$) sebesar 0,414. Harga koefisien ini berarti bahwa kontribusi variabel independen yang terdiri dari teknik supervisi (X_1), prinsip supervisi (X_2), kegiatan rutin supervisor (X_3), model supervisi (X_4) dapat mempengaruhi variabel dependen kinerja pegawai (Y) sebesar 41,4% dan sisanya sebesar 58,6% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

3. Hasil Uji Dominan

Prinsip supervisi (X_2) adalah variabel yang memiliki koefisien regresi yang paling besar 0,796. Artinya, variabel Y lebih banyak dipengaruhi oleh variabel prinsip supervisi (X_2) daripada variabel lainnya. Koefisien yang dimiliki oleh variabel X_2 bertanda positif, hal ini menunjukkan hubungan yang searah yang berarti semakin besar prinsip supervisi (X_2) yang dijalankan oleh pengawas internal yaitu pihak Inspektorat maka semakin meningkatkan kinerja pegawai (Y).

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa tindakan supervisi yang terdiri dari teknik

supervisi, prinsip supervisi, kegiatan rutin supervisor, dan model supervisi mempunyai pengaruh nyata terhadap kinerja pegawai Sekretariat KPU Kota Batu.

Secara singkat hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut ;

- a. Teknik supervisi (X_1) yang dilakukan oleh pengawas internal (pihak Inspektorat) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Batu dengan arah positif. Artinya semakin baik teknik supervisi yang diterapkan oleh pengawas internal dalam melakukan tindakan supervisi maka akan meningkatkan kinerja pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Batu itu sendiri.
- b. Prinsip supervisi (X_2) yang merupakan bagian dari tindakan supervisi pengawas internal (pihak Inspektorat) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Batu dengan arah positif. Artinya semakin baik prinsip supervisi yang diterapkan oleh pengawas internal dalam melakukan tindakan supervisi maka akan meningkatkan kinerja pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Batu itu sendiri.
- c. Kegiatan rutin supervisor (X_3) yang merupakan bagian dari tindakan supervisi pengawas internal (pihak Inspektorat) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Batu dengan arah positif. Artinya semakin baik kegiatan rutin supervisor Inspektorat dalam menjalankan tindakan supervisi maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Batu.
- d. Model supervisi (X_4) yang juga merupakan bagian dari tindakan supervisi pengawas internal (pihak Inspektorat) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Batu dengan arah negatif. Artinya jika model supervisi diterapkan oleh pengawas internal maka akan memberikan dampak negatif yaitu menurunkan kinerja pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Batu itu sendiri.

Saran

1. Perlunya pengawas internal yaitu pihak Inspektorat untuk tetap fokus meningkatkan teknik supervisi dari apa yang sudah dilakukan. Agar dalam proses pelaksanaannya dapat dilakukan secara seimbang dan bersikenambungan pada saat melakukan tindakan supervisi. Dengan

semakin baiknya tehnik supervisi yang dilakukan maka akan dapat mengendalikan serta membina para pegawai KPU Kota Batu untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

2. Perlunya pengawas internal yaitu pihak Inspektorat untuk tetap terus berpegang teguh pada prinsip supervisi. Prinsip supervisi ini membantu khususnya pihak Inspektorat selaku pengawas internal untuk dapat menjalankan tindakan supervisi dengan baik seperti mampu melakukan penilaian secara objektif, mampu menjalin hubungan keakraban, mampu menjalin kerja kerjasama berbagi ide atau pengalaman serta motivasi dan mampu mengembangkan potensi kreativitas dengan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Sehingga dengan adanya prinsip supervisi ini akan mewujudkan sikap profesionalisme terhadap para pegawai Sekretariat KPU Kota Batu yang disupervisi untuk dapat menyelesaikan segala tuntutan pekerjaan yang ada.
3. Perlunya kegiatan rutin supervisor Inspektorat untuk tetap selalu ditingkatkan pada saat melakukan tindakan supervisi. Dengan semakin rutinnya supervisor Inspektorat melakukan kegiatan dalam

memberikan supervisi maka akan tercipta koordinasi pekerjaan yang lebih baik melalui aktifitas bimbingan, petunjuk/pengarahan, pemantauan proses pelaksanaan pekerjaan serta penilaian hasil dari sistem kerja yang lebih baik guna terciptanya peforma kerja yang optimal.

4. Perlunya pihak Inspektorat memperhatikan penggunaan sebuah model supervisi yang tepat. Pada saat melakukan supervisi diharapkan pihak Inspektorat mampu menggunakan model supervisi yang lebih mengedepankan unsur pembinaan dan bukan hanya mencari – mencari kesalahan pekerjaan yang dilakukan pegawai tetapi lebih memperhatikan bagian mana dari kondisi pekerjaan pegawai yang kurang optimal untuk dapat diupayakan menjadi lebih optimal dan kondisi pekerjaan yang sudah optimal untuk ditingkatkan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Dasar – Dasar Supervisi*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Azwar, Saifuddin. 2013. *Metodelogi Penelitian*, Pustaka Belajar, Yogyakarta.
- Dharma, Agus, 2004. *Manajemen Supervisi*, Raja Grafindo Persada, Surabaya.
- 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. Diakses pada tanggal 9, Juli 2013. journal.unhas.ac.id/index.php/jadkk/article/view/536.
- 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. , diakses 9, Juli 2013. Respository.usu.ac.id/bitstream/123456789/20582/7/Cover.pdf.
- Uno, Hamzah B. Uno., Lamatenggo, 2012. *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*, Bumi Aksara, Bandung.

