

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pendidikan merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan suatu bangsa. Melalui pendidikan, individu diharapkan dapat mengembangkan potensi diri, meningkatkan keterampilan, dan berkontribusi positif terhadap masyarakat. Sistem pendidikan yang baik tidak hanya bergantung pada kurikulum yang diterapkan, tetapi juga pada kualitas tenaga kependidikan yang memiliki peran dalam menunjang kelancaran proses belajar mengajar. Tanpa dukungan kinerja tenaga kependidikan yang optimal, operasional sekolah tidak akan berjalan dengan efektif. Hal ini selaras dengan Undang-Undang No.20 Tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional (Sisdiknas) bahwa tenaga kependidikan memiliki tanggung jawab dalam penyelenggaraan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Qur'an;

يَأَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا قُوْمًا أَنفُسَكُمْ وَآهْلِيْكُمْ نَارٌ

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, peliharalah dirimu dan keluargamu dari api neraka.." (QS. At-Thamrin: 6)

Ayat di atas memuat perintah langsung kepada orang-orang beriman untuk menjaga diri dan keluarga dari azab neraka. Perintah ini menggunakan lafaz "quu" yang berarti "peliharalah", ya kni perintah aktif dan bersifat peringatan. Dalam Tafsir Ibnu Katsir (2000), ayat ini dimaknai sebagai anjuran agar seseorang tidak hanya memperbaiki dirinya sendiri, tetapi juga berperan dalam membina keluarganya secara agama dan akhlak agar tidak tergelincir ke dalam murka Allah. Ali bin Abi Thalib, sebagaimana dikutip dalam Tafsir Ath-Thabari (2001) menjelaskan bahwa maksud dari "peliharalah keluargamu" adalah dengan mendidik mereka, mengajarkan adab dan akhlak, serta memberi nasihat dan memperingatkan mereka akan kebenaran. Ini menunjukkan bahwa pelaksanaan ayat ini mencakup fungsi tarbiyah (pendidikan spiritual dan moral) dalam keluarga.

Selain itu, Fakhruddin Ar-Razi dalam tafsir Mafatih al-Ghaib (1995) menafsirkan ayat ini sebagai dorongan agar setiap mukmin memiliki tanggung jawab sosial dan spiritual dalam rumah tangganya. Menjaga keluarga bukan hanya secara fisik, tetapi juga membentengi mereka dari pengaruh negatif dunia yang dapat menjerumuskan ke dalam api neraka. Dalam Tafsir al-Jalalain (Jalaluddin al-Mahalli & as-Suyuthi, 2004), penekanan diberikan pada kata “neraka” yang bahan bakarnya adalah manusia dan batu dimaknai sebagai perumpamaan kerasnya siksa, dan sekaligus sebagai motivasi untuk menjauhi segala bentuk dosa. Sementara malaikat penjaganya digambarkan sebagai makhluk Allah yang keras dan tidak pernah lalai dalam melaksanakan perintah-Nya.

Menurut tafsiran ayat di atas bahwa dalam konteks pendidikan, kepala sekolah atau pengawas bertugas memastikan bahwa guru dan tenaga kependidikan berada di jalur yang benar dan terus berkembang, demi kebaikan peserta didik. Kinerja tenaga kependidikan merupakan salah satu elemen vital dalam sistem pendidikan yang berfungsi untuk memastikan proses belajar mengajar berjalan dengan efektif dan efisien. Tenaga kependidikan mencakup berbagai profesi, seperti guru, dosen, kepala sekolah, dan staf administrasi, yang semuanya memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang berkualitas. Kinerja mereka tidak hanya berdampak pada pencapaian akademis siswa, tetapi juga pada pengembangan karakter dan keterampilan sosial yang diperlukan dalam kehidupan sehari-hari.

Dalam meningkatkan kualitas pendidikan secara optimal perlu dilakukannya pengawasan dalam proses pendidikan yang disebut dengan supervisi. Dalam konteks manajemen sekolah, supervisi adalah serangkaian kegiatan pembinaan guna membantu tenaga pendidik dan kependidikan dalam melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien (Azis, Irawan: 2024). Supervisi manajerial adalah suatu proses yang dilakukan oleh manajer untuk mengawasi, membimbing, dan mendukung tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas mereka. Supervisi bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, serta memastikan bahwa semua kegiatan pendidikan berjalan sesuai dengan rencana dan standar yang telah ditetapkan. Dalam konteks pendidikan, supervisi manajerial meliputi berbagai

aktivitas, seperti perencanaan program, pengorganisasian sumber daya, pelaksanaan kegiatan, dan evaluasi hasil (Mulyasa, 2018).

Namun, fenomena di lapangan menunjukkan bahwa belum semua satuan pendidikan menjalankan supervisi manajerial secara maksimal, khususnya dalam aspek pembinaan dan evaluasi terhadap tenaga kependidikan. Beberapa sekolah tampak belum memiliki sistem pengawasan dan pengembangan terstruktur, sehingga dampak pada stagnasi atau bahkan penurunan kinerja tenaga kependidikan. Seperti penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Trisna, Richo, Rifma (2022) hasil penelitian ditemukan bahwa kinerja guru di SMP Negeri Lembah Gumanti Kabupaten Solok belum baik (kategori cukup). Ini berarti bahwa kinerja guru perlu ditingkatkan sehingga menjadi baik. Hal ini dapat dilakukan melalui peningkatan faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja salah satunya dengan pegawasan.

Supervisi manajerial dan kinerja tenaga kependidikan memiliki keterhubungan yang erat satu sama lain, dimana supervisi yang efektif dapat meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dengan memberikan arahan yang jelas, umpan balik yang konstruktif, dan kesempatan untuk pengembangan profesional. Sebaliknya, kinerja yang baik dari tenaga kependidikan juga dapat memperkuat proses supervisi, menciptakan siklus perbaikan yang berkelanjutan. Supervisi manajerial berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan efektivitas kinerja tenaga kependidikan melalui pengawasan, bimbingan, dan pengembangan profesional. Menurut Mulyasa (2018), terdapat empat indikator dalam supervisi manajerial, diantaranya; perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan supervisi, mengevaluasi hasil dari supervisi yang telah dilakukan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Arul Irawan dengan judul Hubungan Supervisi Manajerial dengan Layanan Administratif pada MTsN se-Kota Bandung. Hasil analisis deskriptif menunjukkan supervisi manajerial kepala sekolah di Madrasah Tsanawiyah Negeri se-Kota Bandung dengan nilai rata-rata sebesar 4,78, dan layanan administratif pada Madrasah Tsanawiyah Negeri se-Kota dengan nilai rata-rata sebesar 4,70, yang kemudian hasil analisis statistik $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa supervisi manajerial kepala madrasah

mempunyai hubungan terhadap layanan administratif di MTs Negeri se-Kota Bandung dengan taraf signifikansi.

Kebaruan dari penelitian ini terletak pada pendekatan holistik yang memperhitungkan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan, dengan fokus pada pengelolaan SDM, evaluasi kinerja, dan pelayanan administrasi. Penelitian ini juga menyoroti pentingnya peran kepala sekolah dan pengawas dalam mendorong kemajuan sekolah melalui supervisi yang efektif. Selain itu, integrasi teknologi dan pemanfaatan data menjadi bagian penting dalam memperkuat supervisi manajerial untuk mencapai hasil yang lebih optimal dalam pengembangan kualitas tenaga pendidik.

Melalui observasi dan wawancara pada bulan Mei 2025 kepada bapak Sukma di SMK Muhammadiyah 2 Bandung dan bapak Adi di SMA Muhammadiyah 4 Bandung. Peneliti memperoleh gambaran awal mengenai hubungan antara manajerial supervisi dengan kinerja tenaga kependidikan melalui wawancara. Hasilnya supervisi manajerial SMK Muhammadiyah 2 Bandung dan SMA Muhammadiyah 4 Kota Bandung memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Kepala sekolah dan pengawas yang lain seperti Kepala Tata Usaha di Sekolah secara rutin melakukan evaluasi berkala, dan rapat koordinasi. Tenaga kependidikan merasa bahwa dengan adanya supervisi yang baik, mereka lebih termotivasi untuk bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Namun, tantangan yang ditemukan hampir sama satu dengan yang lain, seperti kurangnya umpan balik yang spesifik dan kurangnya pembinaan dan pelatihan khusus bagi tenaga kependidikan seperti administrator. Hal ini selaras seperti pengalaman peneliti ketika menjadi bagian administrasi dalam Program Pelatihan Lapangan Pekerjaan (PLP) di SMK Muhammadiyah 2 Kota Bandung, terdapat beberapa tenaga kependidikan yang kurang menghargai akan evaluasi yang dilakukan yang berakibat pada kurangnya disiplin waktu. Meskipun demikian, secara umum mereka mengakui bahwa supervisi yang diterapkan berdampak positif terhadap kinerja mereka, terutama dalam hal disiplin, efisiensi, dan peningkatan kompetensi kerja.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan di atas serta melihat urgensi supervisi manajerial dan kinerja tenaga kependidikan dalam upaya memeberikan pelayanan administrasi yang optimal sehingga madrasah mampu meningkatkan mutu pendidikan. Karena itu, penting bagi kepala madrasah sebagai supervisor/pengawas untuk mengawasi pelayanan administrasi agar terciptanya pelayanan yang baik dan bermutu. Selain itu pelayanan administrasi yang baik dapat meningkatkan efektifitas dan efesiensi keberlangsungan kegiatan-kegiatan di madrasah, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Supervisi Manajerial dengan Kinerja Tenaga Kependidikan (Penelitian di SMK Muhammadiyah 2 dan SMA Muhammadiyah 4 Kota Bandung).”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana supervisi manajerial di SMK Muhammadiyah 2 Kota Bandung dan SMA Muhammadiyah 4 Kota Bandung?
2. Bagaimana kinerja tenaga kependidikan di SMK Muhammadiyah 2 Kota Bandung dan SMA Muhammadiyah 4 Kota Bandung?
3. Bagaimana hubungan supervisi manajerial dengan kinerja tenaga kependidikan di SMK Muhammadiyah 2 Kota Bandung dan SMA Muhammadiyah 4 Kota Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebaagi berikut :

1. Untuk mengetahui supervisi manajerial di SMK Muhammadiyah 2 Kota Bandung dan SMA Muhammadiyah 4 Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui kinerja tenaga kependidikan di SMK Muhammadiyah 2 Kota Bandung dan SMA Muhammadiyah 4 Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui hubungan supervisi manajerial dengan kinerja tenaga kependidikan di SMK Muhammadiyah 2 Kota Bandung dan SMA Muhammadiyah 4 Kota Bandung.

D. Manfaat Hasil Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbang pemikiran dan bahan kajian bagi para pembaca, khususnya dalam kajian mengenai hubungan supervisi manajerial dengan kinerja tenaga kependidikan di SMK Muhammadiyah 2 Kota Bandung dan SMA Muhammadiyah 4 Kota Bandung.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Mahasiswa

Untuk pendidikan, literatur di bidang pendidikan dapat ditambahkan sebagai referensi dan digunakan oleh mahasiswa sebagai sumber pembelajaran atau bacaan.

b. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan atau pengetahuan terkhusus kepada penulis dan umumnya penulis lainnya yang akan meneliti seputar hubungan supervisi manajerial dengan kinerja tenaga kependidikan di SMK Muhammadiyah 2 Kota Bandung dan SMA Muhammadiyah 4 Kota Bandung.

E. Kerangka Berpikir

1. Supervisi Manajerial

Supervisi merupakan proses pembinaan profesional yang dilakukan oleh pengawas satuan pendidikan untuk membantu kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan lainnya dalam meningkatkan mutu dan efektivitas pendidikan. Dalam pelaksanaannya, supervisi terbagi menjadi dua fokus utama, yaitu supervisi akademik yang berorientasi pada proses pembelajaran, serta supervisi manajerial yang menitikberatkan pada pengelolaan dan administrasi sekolah. Supervisi manajerial memiliki fungsi strategis sebagai instrumen kontrol, evaluasi, sekaligus pendampingan dalam memastikan seluruh komponen sekolah berjalan secara sistematis, efisien, dan sesuai dengan standar nasional pendidikan. Menurut Departemen Pendidikan Nasional (2007), Supervisi manajerial merupakan kegiatan pengawasan yang dilakukan oleh seorang supervisor (kepala sekolah)

yang memiliki kedudukan lebih tinggi, dengan tujuan untuk memantau membina, dan mengevaluasi seluruh aspek manajerial sekolah guna meningkatkan efisiensi dan efektifitas penyelenggara Pendidikan. pengawas sekolah/madrasah memainkan peran multifungsi dalam supervisi manajerial. Menurut Nasution, Inom (2021), pengawas/supervisor tidak sekadar menilai kinerja sekolah, tetapi juga membina dan membimbing seluruh komponen pendidikan dalam hal perencanaan, pelaksanaan, penilaian, serta pengembangan kapasitas sumber daya manusia (SDM). Adapun sasaran supervisi manajerial: Administrasi kurikulum, Administrasi keuangan, Administrasi sarana prasarana, Administrasi tenaga kependidikan, Administrasi kesiswaan, Administrasi hubungan masyarakat, Administrasi persuratan dan kearsipan

Menurut M. Ngalim Poerwanto, (2017) Fungsi Supervisi Manajerial sebagai berikut:

- a. Fungsi Kepemimpinan, yaitu menyusun rencana bersama, membangkitkan semangat, memberikan bantuan dan delegasi wewenang.
- b. Fungsi Kemanusiaan, yaitu memupuk sikap saling menghargai, mengatasi kesulitan, dan menciptakan hubungan demokratis.
- c. Fungsi Pembinaan Proses Kelompok, yaitu menumbuhkan rasa percaya, meningkatkan tanggung jawab, menyelesaikan konflik, dan menguasai teknik memimpin rapat.
- d. Fungsi Administrasi Personel, yaitu pemilihan, penempatan, dan pembinaan personel untuk produktivitas optimal.
- e. Fungsi Evaluasi, yaitu memahami tujuan pendidikan, mengumpulkan data, menilai hasil, dan menentukan kriteria penilaian.

Dalam upaya meningkatkan mutu pengelolaan pendidikan di tingkat satuan sekolah, penerapan metode dan teknik supervisi manajerial yang tepat menjadi instrumen penting dalam menciptakan sistem manajemen yang efektif, efisien, dan berorientasi pada perbaikan berkelanjutan. Berikut di bawah ini beberapa metode dan teknik supervisi manajerial (Vina, Rohmatika: 2016): (a) Monitoring, (b) Evaluasi, (c) Refleksi dan Diskusi Kelompok, (d) Metode Delphi, (e) Workshop, (f) Pembelajaran Dinamis. Adapun Teknik supervisi manajerial, yaitu Teknik supervisi

individu dan Teknik supervisi kelompok Kedua teknik ini, baik individual maupun kelompok perlu dipilih dan dirancang berdasarkan konteks kebutuhan, tingkat urgensi, serta karakteristik sasaran supervisi.

Supervisi manajerial menitikberatkan pada pengamatan pada aspek-aspek pengelolaan dan administrasi sekolah yang berfungsi sebagai pendukung (supporting) terlaksananya pembelajaran. Supervisi manajerial adalah supervisi yang berkenaan dengan aspek pengelolaan sekolah yang terkait langsung dengan peningkatan efisiensi dan efektivitas sekolah yang mencakup perencanaan, koordinasi, pelaksanaan, penilaian, pengembangan kompetensi sumberdaya manusia (SDM) kependidikan dan sumber daya lainnya (Kustiyani, 2016). Supervisi manajerial terfokuskan pada manajemen sekolah, hal ini selaras menurut Depdiknas, fokus supervisi manajerial adalah: (1) manajemen kurikulum, (2) kesiswaan, (3) sarana dan prasarana, (4) ketenagaan, (5) keuangan, (6) hubungan madrasah dengan lingkungan, dan (7) layanan khusus. Sesuai dengan program kerjanya seorang pengawas memiliki tugas dalam mengawasi manajemen sekolah jadi dapat dipahami bahwa pengawas memonitoring seluruh kegiatan madrasah, maka dari itu pengawas juga bertanggung jawab dalam mengawasi 8 Satandar Nasional. Dari hasil pemaparan data di atas maka dapat disimpulkan bahwa fokus dari supervisi manajerial adalah 8 SNP agar seluruhnya dapat berjalan sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Menurut Castetter indikator dari supervisi manajerial kepala sekolah yaitu (Mulyasa, 2018): perencanaan (*Planning*), pelaksanaan (*actuating*), dan evaluasi/pengawasan.

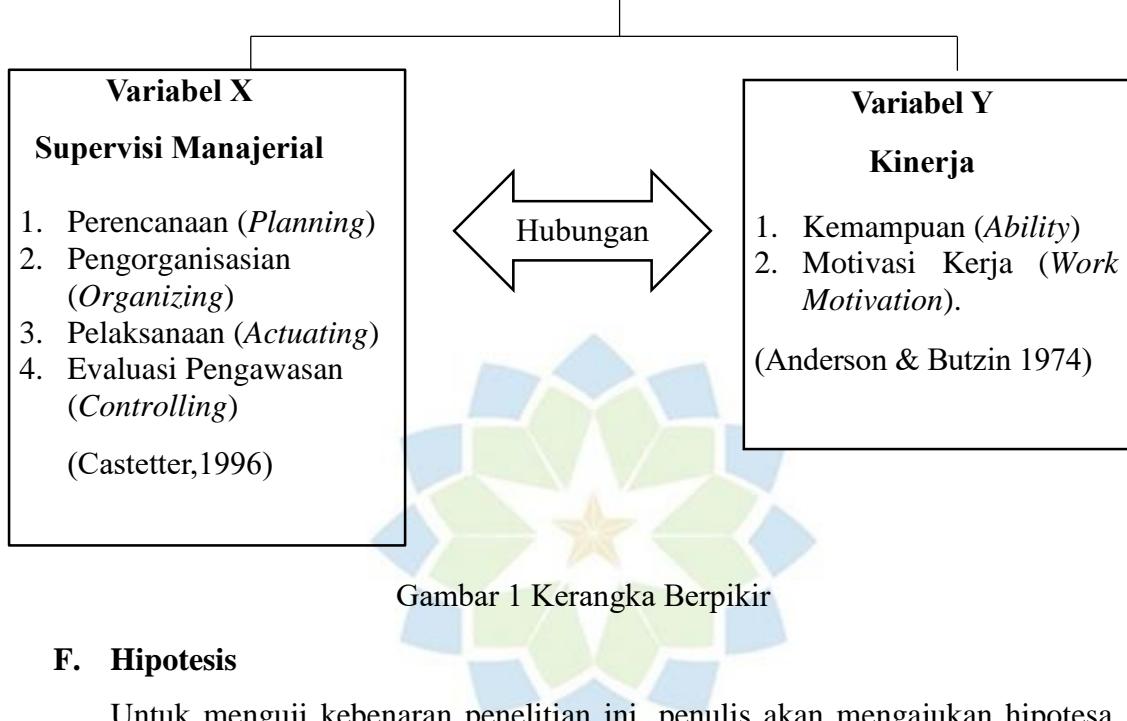
2. Kinerja Tenaga Kependidikan

Kinerja tenaga kependidikan mengacu pada tingkat keberhasilan dan efektivitas tenaga kependidikan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka untuk mendukung proses pendidikan. Ini mencakup berbagai aspek, termasuk kualitas kerja, kuantitas kerja, disiplin, kerjasama, dan kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan. Sebagaimana tertuang di dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Dalam pasal 39 (1) dinyatakan bahwa: “Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan

pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Adapun jenis tenaga kependidikan yang dimaksud dalam bahan pembelajaran ini meliputi: Tenaga Administrasi Sekolah/TAM (kepala TAM, pelaksana urusan, tenaga layanan khusus), Tenaga perpustakaan (Kepala Perpustakaan, tenaga perpustakaan), dan Tenaga laboratorium (Kepala laboratorium, teknisi laboratorium, laboran). Kinerja tenaga kependidikan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang dicapai oleh tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai tenaga kependidikan (tenaga administrasi sekolah/madrasah) yang dijalankan secara maksimal.

Menurut Hanifah, Anisa Nurul (2021). Ada dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Dari beberapa faktor-faktor tersebut kinerja tenaga kependidikan dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari dalam diri individu, seperti kemampuan diri sendiri terhadap pekerjaan sesuai dengan keinginan dan keahliannya, dan ada dorongan dari kebutuhan hidupnya. Faktor eksternal berasal dari luar, seperti lingkungan sekitar sebagai dorongan atau rangsangan dari berbagai pihak sebagai dukungan, hubungan dengan sesamapekerja yang harmonis termasuk kepala sekolah yang memberikan kepercayaan akan medorong semangat kerja tenaga kependidikan, dan fasilitas yang memadai. Adapun indikator kinerja yang dikembangkan oleh Ander dan Butzin sebagaimana dikutip oleh Mulyasa (2017), menggarisbawahi dua indikator utama dalam mengukur kinerja tenaga kependidikan, yaitu kemampuan (*Ability*) dan motivasi kerja (*work motivation*).

Supervisi Manajerial Hubungannya dengan Kinerja Tenaga Kependidikan Di SMK Muhammadiyah 2 Kota Bandung dan SMA Muhammadiyah 4 Kota Bandung



F. Hipotesis

Untuk menguji kebenaran penelitian ini, penulis akan mengajukan hipotesa sebagai berikut:

1. Hipotesis Alternatif (H_a): Supervisi Manajerial Berhubungan Dengan Kinerja Tenaga Kependidikan di SMK Muhammadiyah 2 Kota Bandung dan SMA Muhammadiyah 4 Kota Bandung.
2. Hipotesis Nol (H_0): Supervisi Manajerial Tidak Berhubungan Dengan Kinerja Tenaga Kependidikan di SMK Muhammadiyah 2 Kota Bandung.

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai manajemen supervisi dan kinerja guru mungkin sudah ada yang meneliti akan, tetapi peneliti akan meneliti mengenai hubungan supervisi manajerial dengan kinerja tenaga kependidikan di SMK Muhammadiyah 2 Kota Bandung. Beberapa penelitian sebelumnya yang memiliki kemiripan dengan penelitian ini antara lain:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Arul Irawan (2024), yang berjudul “Hubungan Supervisi Manajerial dengan Layanan Administratif pada MTsN se-Kota Bandung”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Supervisi manajerial kepala madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri se-Kota Bandung termasuk dalam kategori “Sangat Tinggi” dengan nilai rata-rata sebesar 4,78, 2) Layanan Administratif pada Madrasah Tsanawiyah Negeri se-Kota Bandung termasuk dalam kategori “Sangat Tinggi” dengan nilai rata-rata sebesar 4,70, 3) Supervisi manajerial kepala madrasah mempunyai hubungan yang signifikan terhadap layanan administratif di MTs Negeri se-Kota Bandung dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Kemudian uji koefisien korelasi memperoleh hasil 0,785. Maka dari itu korelasinya berada pada tingkat sangat kuat, karena terdapat pada kategori 0,610-0,800. Adapun jenis hubungan dalam penelitian ini memperoleh hasil pearson correlation sebesar 0,785 yang bersifat positif (+) tanpa adanya sifat negatif (-) di depan angka tersebut. Selain itu, penelitian ini juga memperoleh hasil dari uji koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,617 yang artinya kontribusi variabel supervisi manajerial kepala madrasah dengan layanan administratif adalah sebesar 61,7% dan selebihnya yaitu 38,3% dipengaruhi oleh faktor lain seperti kualitas tenaga kependidikan, dan lain-lain.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Aziz dan Torik Abdul (2022), yang berjudul “Hubungan Supervisi Manajerial terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan: Penelitian di Madrasah Aloyah Negeri se-Kota Tasikmalaya”. (1) supervisi manajerial di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Tasikmalaya termasuk pada kualifikasi kuat dan variabel X berdistribusi normal, karena rata rata yang diperoleh sebesar 3,82 termasuk pada rentang interval 3,6 – 4,5. (2) kinerja tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Tasikmalaya termasuk dalam kategori tinggi dan variabel Y berdistribusi normal, karena rata-rata yang diperoleh yaitu 3,715 berada pada rentang interval 3,6 – 4,5. (3) hubungan supervisi manajerial terhadap kinerja tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Tasikmalaya berkorelasi positif dan signifikan, dengan koefesien korelasinya sebesar 0,787 artinya angka tersebut

berada pada rentang 0,60 - 0,79 yang termasuk kategori korelasi kuat. Hal ini dibuktikan lagi dengan hasil perhitungan IBM SPSS Statistics v.26.0 memiliki angka positif sebesar 0,787 dengan demikian, kedua variabel dalam penelitian ini mempunyai hubungan yang bersifat positif (searah) dengan tingkat kekuatan hubungan yang kuat.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Hanifah dan Anisa Nurul (2021), yang berjudul "Hubungan Supervisi Manajerial Kepala Madrasah dengan Kinerja Tenaga Kepegawaian Penelitian di Madrasar Tsanawiyah Swasta ter-Akkreditasi A se-Kabupaten Bandung". Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan supervisi manajerial kepala madrasah dengan kinerja tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Swasta ter-Akkreditasi A se-Kabupaten Bandung. Dengan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,496 atau 49,6 %. Dan mendapatkan hasil signifikansi antara keduanya diperoleh $0,000 < 0,05$. Maka dapat diartikan bahwa variabel X memiliki hubungan yang linear secara positif dan signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, hal ini memberikan arti bahwa ada hubungan positif dan terarah dari variabel hubungan supervisi manajerial kepala madrasah dengan kinerja tenaga kependidikan.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Elsa Martina (2022), yang berjudul "Hubungan Supervisi Klinis Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung". Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Supervisi klinis kepala madrasah di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Bandung dinilai sangat baik pada rentang interval 4,20 – 5,00 dengan nilai rata-rata 4,22; 2) Kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Bandung dalam kategori sangat baik pada rentang 4,20 – 5,00 dengan nilai rata-rata 4,24; 3) Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai $0,000 < 0,05$ dengan koefisien korelasi sebesar 0,920 yang berada pada interval 0,80 – 1,000, artinya berarti terdapat korelasi yang kuat antara supervisi klinis Kepala Madrasah dengan kinerja guru. Kemudian perhitungan pada koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,847 yang artinya terdapat kontribusi positif variabel X (supervisi klinis Kepala Madrasah) terhadap variabel Y (kinerja guru) sebesar 84,7%.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Trisna Ridho, Richo Hardianto, Rifma (2022), yang berjudul “Hubungan Supervisi dengan Kinerja Guru di SMP Negeri Lembah Gumanti Kabupaten Solok”. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa analisis data Kinerja Guru dapat dikategorikan cukup baik (78,22% dari skor ideal dan hasil analisis data Supervisi Kepala Sekolah pada kategorik baik dengan persentase (80,08%) dari skor ideal, artinya terdapat hubungan yang berarti antara supervisi Kepala Sekolah dengan kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Lembah Gumanti Kabupaten Solok. Besarnya koefisien korelasi yang diperoleh $r = 0,782$ pada taraf kepercayaan 99%.
6. Supaan, S., Ramdani, A., & Waluyo, U. (2019). Hubungan Supervisi Pendidikan Dengan Motivasi Mengajar dan Kinerja Guru SD-SMP Satu Atap Se Kecamatan Wanasaba Kabupaten Lombok Timur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Ada hubungan antara supervisi pendidikan dengan motivasi mengajar di SD-SMP Satu Atap se Kecamatan Wanasaba, hubungan antara supervisi pendidikan dengan motivasi belajar sebesar 28, 73% dengan kategori cukup kuat. (2) Ada hubungan antara supervisi pendidikan dengan kinerja guru di SD-SMP Satu Atap se Kecamatan Wanasaba, hubungan antara supervisi pendidikan dengan kinerja guru sebesar 23, 63% dengan kategori cukup kuat.(3) Ada hubungan antara supervisi pendidikan dengan motivasi mengajar dan kinerja guru di SD-SMP Satu Atap se Kecamatan Wanasaba, hubungan antara supervisi pendidikan dengan motivasi belajar dan kinerja guru sebesar 26, 11% dengan kategori cukup kuat. Hal ini berarti jika supervisi pendidikan dilaksanakan, maka akan berkontribusi positif dalam meningkatkan motivasi mengajar dan kinerja guru di SD-SMP Satu Atap se Kecamatan Wanasaba.
7. Witarsa, R. (2024). Hubungan Efektivitas Supervisi Manajerial Dalam Meningkatkan Kinerja Dan Kedisiplinan Guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara efektivitas supervisi manajerial dengan kinerja guru serta kedisiplinan guru. Indikator efektivitas supervisi manajerial seperti frekuensi supervisi, kualitas umpan balik, dan keterlibatan guru dalam proses supervisi ditemukan memiliki kontribusi

- signifikan terhadap peningkatan kinerja dan kedisiplinan guru. Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan agar pihak manajemen sekolah meningkatkan frekuensi dan kualitas supervisi manajerial untuk mendukung.
8. Nurani, S., Syarifah, E., & Purwanto, A. J. (2023). Hubungan Kompetensi Manajerial dan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Inovasi Pembelajaran. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan kompetensi manajerial terhadap inovasi pembelajaran guru. Hasil uji-t uji korelasi X1 dan Y menunjukkan bahwa t hitung sebesar 4,815. Nilai t tabel untuk df 101 adalah 1,660. T hitung lebih besar dari T tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan kompetensi manajerial (X1) terhadap inovasi pembelajaran (Y), dengan besar sumbangannya adalah 52,299 (52,299%). Hubungan Supervisi akademik terhadap inovasi pembelajaran guru menunjukkan bahwa t hitung sebesar 2,979 lebih besar dari t tabel (1,660) sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh supervisi akademik (X2) terhadap inovasi pembelajaran (Y) dengan besar sumbangannya supervisi akademik (X2) terhadap inovasi pembelajaran (Y) adalah sebesar 31, 93%. Terdapat hubungan positif antara kompetensi manajerial dan supervisi akademik secara bersama-sama terhadap inovasi pembelajaran guru dengan estimasi sebesar 0,843 atau sama dengan 86, 1% yang mengandung pengertian bahwa hubungan kompetensi manajerial (X1) dan supervisi akademik (X2) secara bersama-sama terhadap inovasi pembelajaran (Y) sebesar 84, 3%. Kesimpulan penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi manajerial dan supervisi akademik terhadap inovasi pembelajaran guru
 9. Hajarah, H., Ali, M. S., & Rusyadi, R. (2018). Hubungan Motivasi Mengajar dan Supervisi Akademik Pengawas Sekolah dengan Kinerja Guru SMA Negeri Kabupaten Bantaeng. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara: (i) motivasi mengajar dengan kinerja guru SMA Negeri Kabupaten Bantaeng, (ii) supervisi akademik pengawas sekolah dengan kinerja guru SMA Negeri Kabupaten Bantaeng, dan (iii) motivasi mengajar dan supervisi akademik pengawas sekolah dengan kinerja guru SMA Negeri Kabupaten Bantaeng

10. Zuraidah. (2011). Hubungan Kemampuan Manajerial dan Supervisi Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru SMP Negeri 14 Medan. Hasil penelitian menghasilkan bahwa variabel kemampuan manajerial, supervisi dan kinerja guru termasuk kategori sedang. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan manajerial dan supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru, baik secara sendiri maupun secara bersama-sama.

Berdasarkan hasil telaah terhadap sepuluh penelitian terdahulu terdapat persamaan, yaitu penelitian oleh Irawan (2024), Aziz & Torik (2022), Hanifah & Anisa (2021), dan Witarsa (2024) menyoroti supervisi manajerial sebagai variabel bebas dan kinerja atau layanan administratif tenaga kependidikan sebagai variabel terikat. Sementara itu, penelitian Elsa Martina (2022), Supaan (2019), Hajarah et al. (2018), dan Zuraidah (2011) menggunakan supervisi akademik atau pendidikan sebagai variabel X dan tetap mengkaji kinerja guru atau tenaga pendidik sebagai variabel Y. Adapun Nurani et al. (2023) memadukan kompetensi manajerial dan supervisi akademik.

Adapun perbedaan variabel terletak pada jenis supervisi dan fokus objek yang dikaji. Beberapa penelitian menggunakan pendekatan supervisi manajerial (misalnya oleh Irawan dan Witarsa), sedangkan yang lain menekankan aspek supervisi akademik (seperti pada penelitian Hajarah dan Nurani). Selain itu, variabel terikat tidak hanya terbatas pada kinerja, tetapi juga mencakup layanan administratif (Irawan, 2024), motivasi mengajar (Supaan, 2019), serta inovasi pembelajaran (Nurani, 2023). Perbedaan lainnya juga tampak dari fokus satuan pendidikan, mulai dari tingkat madrasah tsanawiyah, aliyah, hingga sekolah dasar dan menengah.