

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kelangsungan produktivitas sekolah dibantu oleh seluruh aspek yang ada di sekolah mulai dari kepala sekolah, guru hingga tenaga kependidikannya. Dalam membantu produktivitas sekolah, kepala sekolah harus mampu melihat peluang dan potensi yang ada dengan mengidentifikasi masalah di sekolahnya sebagai dasar pengembangan sekolah. Salah satu hal yang mendukung dalam suksesnya pelaksanaan dalam pembelajaran adalah pada tenaga kependidikan (Supriyana, 2019).

Kinerja tenaga kependidikan dalam memberikan layanan pendidikan di madrasah penting, karena tanpa adanya layanan yang prima dari para tenaga kependidikan atau tenaga administrasi pendidikan mustahil proses pembelajaran di madrasah berjalan secara efektif dan efisien. Tenaga kependidikan di madrasah memiliki fungsi dalam pelayanan pendidikan di madrasah yang akan berkontribusi pada optimalisasi pembelajaran di ruang kelas, sehingga berdampak pada terwujudnya lulusan yang bermutu. Layanan pendidikan ini memiliki beberapa faktor yang sangat mempengaruhi dalam produktivitas kerja pada tenaga kependidikan, salah satunya adalah supervisi manajerial dari kepala sekolah/madrasah. Untuk mengoptimalkan kinerja tenaga kependidikan, maka perlu adanya pengawasan kepada tenaga kependidikan untuk mengetahui sebab-sebab kelemahan atau kekurangan yang terjadi di dalam pelaksanaan kerjanya, dan kemudian selanjutnya diusahakan bagaimana cara memperbaiki kelemahan atau kekurangan tersebut agar mendapatkan kinerja yang optimal (Purwanto, 2018). Untuk itu prosedur penilaian kinerja tenaga kependidikan menggunakan model kinerja Ander dan Butzin, yaitu: a. Kemampuan (Ability), dan b. Motivasi Kerja (Mulyasa, 2018).

Berdasarkan hasil penelitian jurnal yang berjudul “Pelaksanaan Strategi Peningkatan Kinerja Tenaga Kependidikan Oleh Kepala Sekolah di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Banjasari Kabupaten Ciamis” (Andi Rustandi, n.d.)

terdapat urgensi dari Hubungan Supervisi Manajerial Kepala Madrasah Dengan Kinerja Tenaga Kependidikan yakni dikarenakan kepala madrasah merupakan manajer yang memiliki peranan penting di sekolah. Sebagai manajer Kepala Madrasah harus memiliki jiwa kepemimpinan dalam manajemen, serta mengatur para tenaga pendidik, tenaga kependidikan dan pegawai lainnya. Dalam hal ini kepala sekolah bukan hanya memenej para guru, tetapi juga tugas administrasi, siswa, hubungan sekolah dengan masyarakat dan orang tua siswa. Tercapai atau tidaknya tujuan sekolah itu sepenuhnya tergantung pada kebijakan yang diterapkan oleh kepala sekolah. Kepala sekolah berperan penting dalam meningkatkan kinerja tenaga administrasi sekolah dan agar tenaga administrasi sekolah mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik, maka untuk itu sumberdaya manusianya harus bekerja maksimal dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai tenaga administrasi sekolah, dengan kinerja tenaga administrasi sekolah yang maksimal, maka tujuan organisasi akan tercapai dengan baik. Apabila kinerja tenaga administrasi sekolah telah sesuai yang telah ditetapkan, maka hal ini dapat menjawab keinginan pemerintah dalam mewujudkan pendidikan yang bermutu.

Sesuai juga dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Mochamad Selamat mengenai supervisi manajerial bahwa hasil penelitian ini adalah: (1) Kompetensi supervisi manajerial berpengaruh terhadap kinerja guru = 0,605 (hubungan tergolong tinggi) dan memberikan sumbangan sebesar 36,60%. (2) Kompetensi evaluasi berpengaruh terhadap kinerja guru = 0,688 (hubungan tergolong tinggi) dan memberikan sumbangan sebesar 47,33%. Berdasarkan hasil penelitian ini berarti kompetensi evaluasi pengawas cukup baik sehingga efektif dalam proses pendidikan di Kota Banjar. (3) Kompetensi supervisi manajerial dan evaluasi berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 0,716 (hubungan tergolong tinggi) dan memberikan kontribusi sumbangan sebesar 51,27%. sisanya sebesar 48,73% ditentukan oleh variabel yang lain seperti disiplin guru, motivasi guru, pelayanan, sarana prasarana, dan lain-lain (Selamet, 2014). Yang membedakan penelitian ini dengan penenlitian terdahulu yaitu variabel yang digunakan. Pada penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel yaitu supervisi manajerial dan kinerja

tenaga kependidikan. Namun, pada penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel yaitu, supervisi manajerial, evaluasi, dan kinerja guru.

Adapun sumber dari Kepala KKM 3 di MTs Negeri 3 Kabupaten Bandung mengenai tenaga kependidikan di madrasah tsanawiyah itu bukan sekedar tenaga yang berhubungan dengan surat-menyurat, melainkan tenaga yang memiliki keahlian khusus dalam bidang-bidang tertentu meliputi: Tenaga Administrasi Madrasah/TAM (kepala TAM, pelaksana urusan, tenaga layanan khusus), Tenaga perpustakaan (Kepala Perpustakaan, tenaga perpustakaan), dan Tenaga laboratorium (Kepala laboratorium, teknisi laboratorium, laboran) (Supriyana, 2019). Dan tenaga kependidikan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tenaga administrasi madrasah (TAM).

Dari kinerja tenaga kependidikan di setiap madrasah tsanawiyah swasta di kabupaten bandung masih terdapat kekurangan-kekurangan diantaranya (Adi, 2019):

- a. Tenaga kependidikan masih banyak yang belum memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang yang menjadi tanggung jawabnya. Misalnya masih banyak tenaga kependidikan yang belum lancar dalam mengoperasikan komputer dengan baik, masih banyak dokumen yang berantakan seperti pengarsipan yang tidak rapi, dan tidak tersedianya data sekolah yang *up to date*.
- b. Rendahnya disiplin dan tanggung jawab tenaga kependidikan dalam memberikan pelayanan kepada orang tua dan masyarakat (termasuk pelayanan administrasi non akademik).

Berdasarkan sumber data dari Seksi Pendidikan Madrasah Kementerian Agama Kabupaten Bandung tahun 2018/2019 saat ini di Kabupaten Bandung terdapat 226 Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTSS) yang tersebar di beberapa kecamatan. MTSS Ter-Akreditasi A se-Kabupaten Bandung berjumlah 44 MTSS. Dan Tenaga kependidikan pada 44 Madrasah Tsanawiyah Swasta Ter-Akreditasi A se-Kabupaten Bandung berjumlah 190 tenaga kependidikan (Sodikin, 2019).

Hasil temuan awal dari data Seksi Pendidikan Madrasah Kementerian Agama Kabupaten Bandung tahun 2019/2020 yang sudah ada perihal supervisi kepala

madrasah tsanawiyah mengenai kinerja tenaga kependidikan di setiap madrasah tsanawiyah swasta Ter-Akreditasi A Se-Kabupaten Bandung rata-rata yakni dalam kategori 'baik'. Hal ini menunjukkan bahwa tugas dari kepala madrasah di setiap MTs Swasta Ter-Akreditasi A Se-Kabupaten Bandung telah memantau dan mengevaluasi pegawai tenaga kependidikan agar pekerjaan mereka berjalan efektif guna mencapai tujuan yang dicapai. Dapat dilihat dari tugas seorang pimpinan tenaga kependidikan yang melakukan pemantauan dan mengarahkan para pegawainya agar dapat berusaha meningkatkan potensi kinerja. Untuk melihat potensi kinerja, salah satunya adalah dari kehadiran tenaga kependidikan dalam bekerja. Data mengenai kehadiran dalam bekerja tenaga kependidikan di setiap MTs Swasta Kabupaten Bandung dalam kategori 'cukup baik'. Kehadiran dalam berkerja sendiri salah satunya berkaitan dengan pemanfaat waktu saat bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa kehadiran dalam bekerja tenaga kependidikan di MTs Swasta Ter-Akreditasi A Se-Kabupaten Bandung sudah cukup baik walaupun masih ada sebagian madrasah yang tenaga kependidikannya dalam kehadiran (memanfaatkan waktu kerjanya) masih belum profesional (Sodikin, 2019).

Dari fakta tersebut maka, teknik/metode supervisi yang diterapkan oleh kepala madrasah menurut Castetter adalah; a. perencanaan, b. pengorganisasian, c. pelaksanaan, dan d. evaluasi, yang berhubungan dengan kinerja tenaga kependidikan agar dapat menjalankan kinerja yang sesuai (Mulyasa, 2018). Supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah ditujukan untuk memberikan pelayanan kepada guru dan tenaga kependidikan dalam melakukan pengelolaan kelembagaan secara efektif dan efisien serta mengembangkan mutu kelembagaan pendidikan. Oleh sebab itu, unsur terpenting selain pada tenaga pendidik yakni adalah kepala madrasah dan tenaga kependidikannya. Berhasil atau tidaknya suatu lembaga pendidikan banyak bergantung dari bagaimana tenaga kependidikan mengelola lembaga pendidikan (Ayuningtyas, 2018).

Fokus penelitian ini adalah membahas hubungan supervisi manajerial kepala madrasah dengan kinerja tenaga kependidikan. Supervisi manajerial kepala madrasah menitikberatkan pada pengamatan pada aspek-aspek pengelolaan dan administrasi sekolah yang berfungsi sebagai pendukung (supporting) terlaksananya

pembelajaran. Dan kinerja tenaga kependidikan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang dicapai oleh tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai tenaga administrasi sekolah/madrasah (TAM) yang dijalankan secara maksimal.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, peneliti menemukan bahwa umumnya supervisi manajerial lebih ditekankan kepada para pendidik. Penelitian supervisi manajerial dengan kinerja tenaga kependidikan/tenaga administrasi pendidikan jarang dilakukan, oleh karena itu peneliti menganggap penting melaksanakan penelitian tersebut karena diasumsikan bahwa kinerja tenaga kependidikan yang bermutu akan berdampak positif terhadap pembelajaran yang berkualitas dan lulusan yang bermutu. Maka peneliti ingin membahas lebih lanjut tentang hubungan supervisi manajerial kepala madrasah dengan kinerja tenaga kependidikan dan identifikasi masalah yang ditemukan di lapangan selama penelitian. Dari berbagai pemaparan yang telah dijelaskan penelitian ini diberi judul **“Hubungan Supervisi Manajerial Kepala Madrasah Dengan Kinerja Tenaga Kependidikan” (Penelitian di MTs Swasta Ter-Akreditasi A se-Kabupaten Bandung).**



B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana supervisi manajerial kepala madrasah di Madrasah Tsanawiyah Swasta Ter-Akreditasi A Se-Kabupaten Bandung?
2. Bagaimana kinerja tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Swasta Ter-Akreditasi A Se-Kabupaten Bandung?
3. Bagaimana hubungan supervisi manajerial kepala madrasah dengan kinerja tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Swasta Ter-Akreditasi A Se-Kabupaten Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan supervisi manajerial kepala madrasah di Madrasah Tsanawiyah Swasta Ter-Akreditasi A Se-Kabupaten Bandung.
2. Untuk mendeskripsikan kinerja tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Swasta Ter-Akreditasi A Se-Kabupaten Bandung.
3. Untuk mendeskripsikan dan menguji hipotesis hubungan supervisi manajerial kepala madrasah dengan kinerja tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Swasta Ter-Akreditasi A Se-Kabupaten Bandung.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian, penulis bedakan menjadi 2 bagian yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah pengetahuan dan sumber informasi ilmiah bagi penelitian yang

berkaitan dengan hubungan supervisi manajerial kepala madrasah dengan kinerja tenaga kependidikan.

- b. Sebagai dasar pijakan dalam penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan berguna bagi berbagai pihak, antara lain:

- a. Dapat memberikan informasi bagi sekolah, mengenai hubungan supervisi manajerial kepala madrasah dengan kinerja tenaga kependidikan. Selain itu juga sebagai bahan evaluasi pelaksanaan supervisi manajerial kepala madrasah.
- b. Sebagai salah satu bahan untuk menambah referensi bacaan bagi mahasiswa pada umumnya, dan khususnya bagi mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam (MPI).
- c. Sebagai sarana mendapatkan informasi dan pengalaman dari sekolah untuk meningkatkan pengetahuan dan wawasan peneliti

E. Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, diantaranya yaitu:

1. Supervisi Manajerial Kepala Madrasah (Variabel X)

Supervisi tenaga kependidikan adalah supervisi yang di laksanakan oleh kepala sekolah kepada tenaga kependidikan yang terkait dengan pengelolaan dan administrasi pendidikan sehingga akan menunjang proses pendidikan di sekolah (Supriyana, 2019). Supervisi tenaga kependidikan dilaksanakan oleh pengawas sekolah atau kepala sekolah kepada tenaga kependidikan yang terkait dengan pengelolaan dan administrasi pendidikan sehingga akan menunjang proses pendidikan di sekolah. Supervisi ini sering disebut dengan supervisi manajerial.

Supervisi manajerial kepala madrasah menitikberatkan pada pemantauan, pembinaan, dan pembimbingan pada aspek-aspek pengelolaan dan administrasi sekolah yang berfungsi sebagai pendukung (supporting) terlaksananya pembelajaran (Supriyana, 2019). Agar madrasah dapat setara dengan sekolah umum, pemerintah mengeluarkan kebijakan bahwa madrasah dipersepsi sama

dengan sekolah umum. Pemerintah pun mengadakan berbagai pelatihan tentang manajemen madrasah dan sekolah secara bersama bahkan menerbitkan modul Peningkatan Tata Kelola Madrasah atau Sekolah dengan tujuan yang sama, yaitu meningkatkan keefektifan dan efisiensi manajemen sekolah dasar dan menengah (Irawan, 2016).

Tugas sebagai seorang supervisor, kepala sekolah mampu membantu dan membimbing seluruh tenaga kependidikannya dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Di sisi lain, supervisi manajerial kepala sekolah juga mampu menjadi bahan evaluasi bagi tenaga kependidikan. Dengan adanya evaluasi, tenaga kependidikan mampu meningkatkan kinerjanya untuk membantu peningkatan mutu pendidikan. Dapat dipahami bahwa untuk meningkatkan mutu pendidikan diantaranya yakni meningkatkan kinerja. Kinerja (performance) adalah sebagai prestasi, hasil kemampuan yang dicapai atau diperlihatkan dalam pelaksanaan kerja, kewajiban, atau tugas. Dalam kaitan dengan kinerja kepala sekolah dapat diartikan sebagai prestasi, hasil, atau kemampuan yang dicapai atau diperlihatkan. Aspek-aspek kinerja terdiri atas aspek kualitas yang meliputi ketepatan dan kemampuan kerja yang mengarah kepada pencapaian tujuan dan aspek kuantitas yang meliputi ketepatan waktu, proses pelaksanaan kerja yang efisien (Sastrohadiwiryono, 2003).

Untuk membantu dalam pengembangan kinerja tenaga kependidikan, kepala madrasah memiliki andil yang cukup besar. Dalam sistem pendidikan, kepala madrasah adalah pengelola satuan pendidikan yang bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan kegiatan pendidikan di madrasah secara keseluruhan, melalui kegiatan pengelolaan pendidikan. Secara umum tugas pokok kepala sekolah adalah melaksanakan kinerja administrasi sekolah dengan seluruh substansinya dan membina para tenaga pendidik dan tenaga kependidikan melalui kegiatan supervisi.

Pelaksanaan supervisi manajerial kepala madrasah dengan upaya kinerja tenaga kependidikan perlu mendapat perhatian serius. Karena setiap madrasah menginginkan tenaga kependidikannya memiliki kinerja yang baik, termasuk di Madrasah Tsanawiyah Swasta Ter-Akreditasi A se-Kabupaten Bandung. Maka dari

itu, teknik/metode supervisi yang diterapkan oleh kepala madrasah menurut Castetter adalah; a. perencanaan, b. pengorganisasian, c. pelaksanaan, dan d. evaluasi yang berhubungan dengan kinerja tenaga kependidikan agar dapat menjalankan kinerja yang sesuai (Mulyasa, 2018). Pada tahap akhir evaluasi adalah untuk mengetahui sebab-sebab kelemahan atau kekurangan yang terjadi di dalam pelaksanaan kerjanya, dan kemudian selanjutnya diusahakan bagaimana cara memperbaiki kelemahan atau kekurangan tersebut agar mendapatkan kinerja yang optimal (Supriyana, 2019).

2. Kinerja Tenaga Kependidikan (Variabel Y)

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 (Jumaidi, 2016). 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) (Supriyana, 2019).

Dalam melaksanakan tugas tersebut tenaga kependidikan harus mempunyai kinerja yang optimal. Untuk mengetahui bagaimana kinerja pada tenaga kependidikan yakni dengan penilaian kerja. Penilaian kinerja seseorang mempunyai peranan sangat penting dalam suatu organisasi. Penilaian diperlukan untuk mengetahui sejauh mana suatu tujuan telah tercapai, untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan yang terjadi, untuk mengetahui sejauh mana tugas yang telah dilaksanakan dan bagaimana hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut. Selain itu juga agar seseorang dapat diawasi dan dapat dibina secara berkelanjutan, sehingga kinerja mereka dapat diperbaiki dan ditingkatkan. Penilaian juga berfungsi mengetahui kuantitas dan kualitas pekerjaan yang sudah dilaksanakan dalam upaya membuat keputusan dan laporan (Supriyana, 2019). Untuk itu

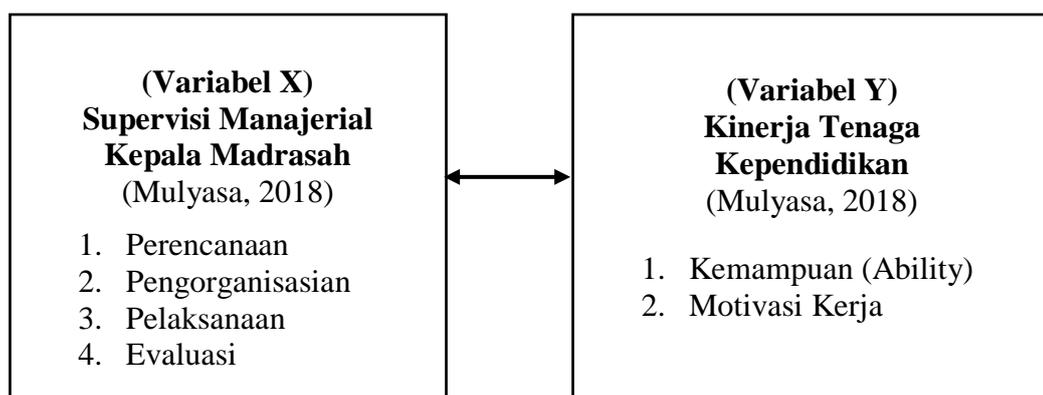
prosedur penilaian kinerja tenaga kependidikan menggunakan model kinerja Ander dan Butzin, yaitu: a. Kemampuan (Ability), dan b. Motivasi Kerja (Mulyasa, 2018).

Dari data Kepala KKM 3 Bapak Adi MTs Negeri 3 Kabupaten Bandung, kinerja tenaga kependidikan di setiap Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kabupaten Bandung masih terdapat kekurangan dan kelemahan diantaranya (Adi, 2019):

- a. Tenaga kependidikan masih banyak yang belum memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang yang menjadi tanggung jawabnya. Misalnya masih banyak tenaga kependidikan yang belum lancar dalam mengoperasikan komputer dengan baik, masih banyak dokumen yang berantakan seperti pengarsipan yang tidak rapi, dan tidak tersedianya data sekolah yang *up to date*.
- b. Rendahnya disiplin dan tanggung jawab tenaga kependidikan dalam memberikan pelayanan kepada orang tua dan masyarakat (termasuk pelayanan administrasi non akademik).

Masalah tersebut diteliti untuk mengetahui bagaimana hubungan supervisi manajerial kepala madrasah dengan kinerja tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Swasta ter-Akreditasi A se-Kabupaten Bandung. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran, maka dapat dirumuskan paradigma penelitian yang dinyatakan dalam gambar sebagai berikut:

Gambar 1
Hubungan Supervisi Manajerial Kepala Madrasah
Dengan Kinerja Tenaga Kependidikan



Sumber: Diolah oleh peneliti pada tahun 2021

F. Hipotesis

Hipotesis dalam sugiyono adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis merupakan dugaan sementara yang mungkin benar dan mungkin salah, sehingga dapat dianggap atau dipandang sebagai konklusi atau kesimpulan yang sifatnya sementara, sedangkan penolakan atau penerimaan suatu hipotesis tersebut tergantung dari hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpulkan, kemudian diambil suatu kesimpulan (Sugiyono, 2014).

Diduga terdapat hubungan yang signifikan antara supervisi manajerial kepala madrasah dengan kinerja tenaga kependidikan di madrasah. Dengan adanya penerapan supervisi manajerial yang dilakukan di madrasah sangat membantu untuk memperbaiki kelemahan dan kekurangan kinerja tenaga kependidikan. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran sebelumnya, hipotesis dari penelitian mengenai hubungan supervisi manajerial kepala madrasah dengan kinerja tenaga kependidikan dinyatakan dengan hipotesis asosiatif sebagai berikut (Sugiyono, 2014):

$H_0; P_1 = P_2$: “Tidak terdapat hubungan supervisi manajerial kepala madrasah dengan kinerja tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Swasta Ter-Akreditasi A Se-Kabupaten Bandung”.

$H_a; P_1 \neq P_2$: “Terdapat hubungan supervisi manajerial kepala madrasah dengan kinerja tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Swasta Ter-Akreditasi A Se-Kabupaten Bandung”.

“Semakin baik Supervisi Manajerial Kepala Madrasah nya, maka akan semakin baik Kinerja Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Swasta Ter-Akreditasi A Se-Kabupaten Bandung.”

G. Kajian Pustaka Yang Relevan

Untuk memperdalam kajian mengenai hubungan supervisi manajerial kepala madrasah dengan kinerja tenaga kependidikan, telah dikaji beberapa pustaka yang relevan dengan penelitian ini sehingga dari beberapa pustaka yang relevan tersebut mendorong penulis untuk melakukan penelitian ini.



Dari beberapa pustaka yang dikaji ada di dalam tabel dibawah, antara lain:

Tabel 1. 1 Pustaka

No	Nama, Tahun, Jenis	Judul	Hasil
1.	Mochamad Selamet, (2014). Jurnal Ilmiah Administrasi Pendidikan	Pengaruh Kompetensi Supervisi Manajerial Dan Supervisi Akademik Pengawas Sekolah Terhadap Kinerja Guru (Studi Deskriptif Kuantitatif Pada Smp Negeri Di Kota Banjar).	Hasil penelitian ini adalah: (1) Kompetensi supervisi manajerial berpengaruh terhadap kinerja guru = 0,605 (hubungan tergolong tinggi) dan memberikan sumbangan sebesar 36,60%. (2) Kompetensi evaluasi berpengaruh terhadap kinerja guru = 0,688 (hubungan tergolong tinggi) dan memberikan sumbangan sebesar 47,33%. Berdasarkan hasil penelitian ini berarti kompetensi evaluasi pengawas cukup baik sehingga efektif dalam proses pendidikan di Kota Banjar. (3) Kompetensi supervisi manajerial dan evaluasi pengawas berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 0,716 (hubungan tergolong tinggi) dan memberikan kontribusi sumbangan sebesar 51,27%. sisanya sebesar 48,73% ditentukan oleh variabel yang lain seperti disiplin guru, motivasi guru, sarana prasarana, pengalaman mengajar dan lain-lain (Selamet, 2014).
2.	Hasan Sodiqin dan	Kemampuan Manajerial	Hasil data penelitian ini yaitu diperoleh dari hasil penyebaran angket

	<p>Diding Nurdin, (2016). Jurnal Ilmiah Administrasi Pendidikan.</p>	<p>Kepala Madrasah Dan Kinerja Mengajar Guru Dalam Mutu Pendidikan.</p>	<p>terhadap 38 Madrasah Aliyah swasta di Kabupaten Bandung Barat. Pada variabel kemampuan manajerial kepala madrasah ini diidentifikasi melalui empat dimensi yaitu dimensi planning yang terdiri dari 2 indikator, dimensi organizing terdiri dari 4 indikator, dimensi actuating terdiri dari 2 indikator dan dimensi controlling 3 indikator. Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh skor rata-rata dari keseluruhan item variabel Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah sebesar 4,29% atau dalam kategori sangat tinggi. Adapun dimensi yang mendapat skor rata-rata tertinggi adalah dimensi actuating sebesar 4,42% atau dalam kategori sangat tinggi, sementara dimensi yang mendapat skor rata-rata terendah adalah dimensi controlling sebesar 4,16% atau dalam kategori tinggi (Sodiqin, 2016).</p>
3.	<p>Dahma Bagus Widodo, Ali Imron, dan Imron Arifin, (2019). Jurnal Ilmiah Administrasi Pendidikan</p>	<p>Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Tenaga Kependidikan.</p>	<p>Hasil data penelitian ini yaitu mengenai hasil kinerja tenaga kependidikan yaitu persentase tingkat persentase kualitas tenaga kependidikan di fakultas-fakultas lingkungan UM dalam kategori 'baik', yakni sebesar 64.60 %. Tingkat persentase kuantitas tenaga kependidikan di fakultas-fakultas lingkungan UM dalam kategori 'baik', yakni sebesar 58.39 %. Tingkat</p>

	dan Manajemen Pendidikan.		<p>persentase supervisi yang diperlukan untuk tenaga kependidikan di fakultas-fakultas lingkungan UM dalam kategori 'baik', yakni sebesar 70.19 %. Tingkat persentase kehadiran dalam bekerja tenaga kependidikan di fakultas-fakultas lingkungan UM dalam kategori 'baik', yakni sebesar 55.90%. Tingkat persentase konservasi tenaga kependidikan di fakultas-fakultas lingkungan UM dalam memelihara sarana dan prasarana dikategori 'baik', yakni sebesar 59.01 %. Hasil pengolahan data mengenai kualitas pekerjaan tenaga kependidikan di fakultas-fakultas lingkungan Universitas Negeri Malang dalam kategori 'baik', yakni sebanyak 104 responden atau sebesar 64.60 %. Dalam hal ini tenaga kependidikan di fakultas-fakultas lingkungan Universitas Negeri Malang dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dilihat dari kerapian hasil kerja, ketepatan hasil kerja, ketelitian hasil kerja, dan keterkaitan hasil (Imron, 2019).</p>
4.	Noorina Ayuningtyas, (2018). Jurnal Ilmiah Administrasi Pendidikan	Pelaksanaan Supervisi Oleh Kepala Sekolah Pada Sekolah Menengah Pertama	Hasil data penelitian ini yaitu teknik/metode supervisi manajerial yang diterapkan oleh Kepala SMP Negeri 8 Yogyakarta adalah pemantauan, monitoring dan evaluasi, serta pembinaan secara langsung baik

		Berkategori Unggul Di Kota Yogyakarta.	kelompok atau individu, serta melakukan penilaian menggunakan instrumen. Prinsip-prinsip supervisi manajerial yang diterapkan oleh Kepala SMP Negeri 8 Yogyakarta antara lain ilmiah, demokratis, kolegial (antara atasan dan bawahan saling check in, timbul perasaan sejawat yang tidak membedakan), objektif, berkelanjutan, bertanggung jawab, konstruktif, dan kooperatif. Prinsip-prinsip tersebut sesuai dengan prinsip supervisi pendidikan antara lain prinsip ilmiah, demokratis, kerjasama, konstruktif, dan kreatif. Model supervisi manajerial yang diterapkan oleh Kepala SMP Negeri 8 Yogyakarta adalah model ilmiah dan artistik (Ayuningtyas, 2018).
5.	Anizah, (2018). Thesis	Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Supervisi Akademik Pengawas Sekolah terhadap Kinerja Guru.	Hasil data penelitian ini yaitu berdasarkan hasil analisis regresi untuk variabel kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja tenaga kependidikan dengan diperoleh nilai thitung sebesar $5,218 >$ harga ttabel dengan probabilitas 0.05 sebesar 1.659 dimana harga thitung \geq ttabel maka H_0 ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kompetensi

			manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan nilai signifikan yaitu 5,91% dan 41% merupakan variabel yang tidak diteliti seperti kemampuan guru dalam mengembangkan profesionalitasnya, ketersediaan fasilitas pendukung yang dibutuhkan dalam proses pembelajaran, dorongan moril dan material dari pemimpin sekolah (Anizah, 2018).
6.	Siti Salbiyah dan Budi Wahyu Mahardhika, (2017).	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Surabaya Tahun 2016.	Hasil data penelitian ini yaitu berdasarkan analisis data dan pembahasan mengenai kinerja tenaga kependidikan UM Surabaya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1). Sebesar 80% tenaga kependidikan UM Surabaya memiliki tingkat pendidikan D3, S1 dan atau S2, sehingga pemberian motivasi yang berupa pembinaan, pelatihan dan ketrampilan lebih mudah dipahami dan diamalkan oleh para TKP UM Surabaya. 2). Sebesar 92% tenaga kependidikan UM Surabaya merasa bahwa UM Surabaya telah memenuhi kebutuhan motivasi kerja yakni: (kebutuhan berprestasi, kebutuhan berkuasa dan kebutuhan berafiliasi) kepada tenaga kependidikan dengan baik, sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja (Salbiyah & Mahardhika, 2017).