

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Madrasah merupakan lembaga pendidikan Islam yang menjadi cermin bagi umat Islam. Fungsi dan tugas madrasah adalah merealisasikan cita-cita umat Islam yang menginginkan anak-anak mereka dididik menjadi manusia beriman dan berilmu pengetahuan (Muhaimin, 1993). Kualitas pendidikan madrasah bergantung pada banyak faktor seperti kepemimpinan kepala sekolah dan faktor pendukung lainnya yang berperan penting dalam menjaga dan menjamin kualitas pendidikan madrasah (Nursaid, 2020).

Keterampilan manajerial kepala madrasah membantu lembaga untuk menilai kinerja dari tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Hal ini tentunya bersangkutan dengan bagaimana kepala madrasah memecahkan masalah dan bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas yang diintruksikan (Hosnan, 2019).

Seorang pemimpin harus mempunyai keterampilan manajerial. Keterampilan tersebut adalah: a.Keterampilan dalam memimpin; b.Keterampilan dalam hubungan insani; c.Keterampilan dalam proses kelompok; d.Keterampilan dalam administrasi personal; e.Keterampilan dalam menilai (Rosmiati, 2020).

Kepala madrasah harus mampu mengatur dan memberi arahan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan supaya senantiasa memberikan pengaruh yang terbaik bagi sekolah, agar sekolah tersebut bisa diakui keberadaannya oleh masyarakat.

Beberapa jenis keterampilan manajerial kepala madrasah yang menjadi dasar terbentuknya kualitas kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan: 1) Penyelenggara Pendidikan; 2) guru yang diberikan jabatan tambahan sebagai pemimpin sekolah; 3) mengatur administrasi sekolah; 4) mengembangkan professional Guru dan tenaga kependidikan; 5) mengajak bawahan supaya tercapainya tujuan Bersama; 6) memberikan motivasi sebagai pemimpin Lembaga (Sulistiyorini, 2020).

Keterampilan manajerial kepala Madrasah Aliyah ditinjau dari empat aspek yaitu: *planning, organizing, actuating, dan controlling*. Namun pada aspek pengawasan masih tergolong rendah daripada aspek lainnya (Nurdin, 2016).

Standar pendidik dan kependidikan menjadi kriteria kelayakan dalam penyelenggaraan pendidikan, pendidik dan tenaga kependidikan khususnya harus memiliki kualifikasi akademis dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional (Rusdiana, 2015).

Kesuksesan kepala madrasah dalam menjalankan kewajibannya dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya faktor partisipasi masyarakat sekolah dan dukungan dari berbagai pihak (Susanto, 2008). Keterlibatan tenaga kependidikan dan masyarakat dalam meningkatkan mutu pendidikan di lingkup sekolah akan sangat membantu meringankan tugas kepala sekolah. Hal inilah yang membuat kepala sekolah harus melaksanakan tugas-tugasnya secara mandiri. Faktor lain yang dibutuhkan kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya adalah dukungan dari pemerintah, baik berupa pembinaan maupun dukungan materi, namun pada kenyataannya lebih banyak dukungan pemerintah yang difokuskan kepada guru dan tenaga kependidikan dibandingkan kepada kepala sekolah, padahal kepala sekolah merupakan kunci keberhasilan sekolah. Minimnya dukungan pemerintah inilah yang menyebabkan tugas kepala sekolah menjadi semakin berat.

Dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya tenaga kependidikan rentan terhadap beban kerja. Seorang tenaga kependidikan dituntut harus selalu profesional dan berkualitas. Semakin meningkatnya tuntutan tugas yang dihadapi tenaga kependidikan yang dihadapkan dengan berbagai masalah yang bermacam-macam, beban kerja yang berat, pekerjaannya kompleks dan monoton dan ditambah dengan latar belakang pendidikan yang rendah dan pengetahuan yang terbatas. Menurut Munandar (2015) Beban kerja kualitatif, meliputi: pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan tidak mampu mengimbangi sulitnya pekerjaan, tanggung jawab yang tinggi harapan manajer terhadap kualitas kerja yang optimal, tuntutan pekerjaan terhadap hasil kerja.

Menurut Sedarmayanti (2011) definisi kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Selain Faktor internal dalam diri seorang tenaga kependidikan dalam meningkatkan kinerja dipengaruhi juga dengan Faktor eksternal yang sangat mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan dengan kepala sekolah adalah komunikasi, yang termasuk dalam keterampilan humanis kepala madrasah. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan digolongkan kedalam dua macam, yaitu faktor dari dalam diri sendiri (*Intern*) dan faktor dari luar diri sendiri (*Ekstern*). Faktor dari dalam diri sendiri yaitu: (1) Kemampuan, (2) Keterampilan dan kecakapan, (3) bakat dan latar belakang, (4) Demografi. Sedangkan faktor dari luar diri sendiri (*Ekstern*) yaitu: (1) Kepemimpinan, (2) Kompensasi, (3) Komunikasi dengan kepala sekolah, (4) Budaya Organisasi, (5) Desain Pekerjaan, (6) Sumber daya.

Meskipun terdapat banyak faktor, berbagai studi yang dilakukan satu dekade belakangan menunjukkan bahwa kepemimpinan di level sekolah adalah salah satu faktor yang paling signifikan dalam mempengaruhi kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Tim peneliti dari Stanford University, Amerika Serikat, yang mengobservasi 1.800 sekolah di tujuh negara termasuk Brasil dan India, menemukan bahwa perbedaan antara sekolah dengan performa tinggi dan rendah hampir 50%-nya sendiri ditentukan oleh kualitas dan kebijakan dari kepala sekolah. Sayangnya, di Indonesia sendiri hingga kini peran kepala sekolah masih dianggap sekadar pekerjaan administratif dan kebanyakan tidak terlibat dalam upaya perbaikan kualitas sekolah. Daniel Suryadarma, anggota tim penelitian SMERU yang mengobservasi 20 sekolah dasar dan 5 madrasah di Karawang mendapati hanya terdapat persentase kecil pimpinan sekolah yang memiliki semangat membenahi kinerja guru dan kinerja tenaga kependidikan. Ironisnya, tim SMERU juga menemukan bahwa mayoritas kepala sekolah sudah merasa puas dengan kinerja guru-guru yang tergolong buruk – 2,5 dari 8,0 (Dzulfikar, 2020).

Pada tanggal 18 Maret 2024 penulis melakukan penelitian terhadap pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Cicalengka terdapat terdapat 30 Tenaga kependidikan pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Cicalengka diantaranya : 1) MA Husainiyah 8 orang, 2) MA Wasilatul Huda 7 orang, 3) MA Al Ikhlas 8 orang, 4) MA Ibnu Jabbal 7 orang. Disetiap Sekolah rata-rata tenaga kependidikan mengemban kerja sebagai Tata usaha, Laboran, Pustakawan dan tenaga kebersihan.

Berdasarkan observasi awal Keterampilan manajerial seorang kepala madrasah dalam awal penelitian ternyata masih kurang optimal dalam implementasinya. Dari ketiga teori yang diambil kepala Madrasah Aliyah di Kecamatan Cicalengka baru menerapkan konsep humanis itupun jika dilihat aspek kebutuhan terlalu berlebihan dalam penerapannya sehingga dampaknya teori konseptual dan teknikal terabaikan. Kepala Madrasah harus memberikan solusi disetiap permasalahan yang ada di lingkungan madrasah serta memberikan pembinaan terhadap tenaga kependidikan tidak hanya membangun hubungan yang baik dengan tenaga kependidikan yang ada.

Susanti & Kasturi (2017) Mengemukakan implementasi supervise lebih fokus terhadap dimensi akademik dan mengarah kepada guru. Oleh karena itu, peningkatan supervisi harus dilakukan lebih meluas objek dan tujuan pembinaan antara dimensi akademik terhadap guru dan dimensi manajerial terhadap tenaga kependidikan secara seimbang melalui manajemen kolaboratif. Ada beberapa alasan yang membuat penulis ingin melakukan penelitian ini diantaranya berkembangnya tentang pendidikan di era digitalisasi ini sangat membutuhkan kepala madrasah yang mampu mengelola satuan pendidikan terkhusus madrasah aliyah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan supaya tidak tertinggal dengan sekolah-sekolah yang lainnya, serta kurangnya kepala madrasah dalam melakukan supervisi atau evaluasi kinerja terhadap tenaga kependidikan sejauh ini kepala madrasah melakukan evaluasi hanya terhadap pembelajaran tenaga pendidik saja.

Pada penelitian ini yang menjadi kebaruan terdapat pada objek penelitian yang mana penelitian terdahulu terlalu fokus terhadap Tenaga Pendidik atau Guru, sebagaimana kita tahu Tenaga Kependidikan juga memiliki peran yang sangat penting dalam keberlangsungan segala proses kegiatan yang ada sekolah maka perlu diberikan pengawasan lebih juga oleh kepala madrasah.

Berdasarkan uraian diatas peneliti ingin mengetahui bagaimana **“Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Cicalengka Kabupaten Bandung”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Bagaimana keterampilan manajerial kepala Madrasah Aliyah di Kecamatan Cicalengka Kabupaten Bandung?
- 2) Bagaimana kinerja tenaga kependidikan Madrasah Aliyah di Kecamatan Cicalengka Kabupaten Bandung?
- 3) Bagaimana pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Cicalengka Kabupaten Bandung?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disampaikan di atas, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

- 1) Untuk mendeskripsikan keterampilan manajerial yang di miliki kepala madrasah Aliyah di Kecamatan Cicalengka Kabupaten Bandung.
- 2) Untuk mendeskripsikan kualitas kinerja tenaga kependidikan madrasah Aliyah di Kecamatan Cicalengka Kabupaten Bandung.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh keterampilan manajerial yang di miliki kepala madrasah terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Cicalengka Kabupaten Bandung.

#### **D. Manfaat Hasil Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu bermanfaat, adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1) **Manfaat Teoretis**

Untuk menambah wawasan yang bersifat ilmiah dan sebagai bahan pertimbangan atau referensi bagi penelitian lebih lanjut sebagai acuan atau panduan.

2) **Manfaat Praktis**

Bagi pihak yang terkait dengan penelitian ini, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi manfaat bagi penulis dan juga dapat berkontribusi bagi instansi terkait untuk menjadi bahan evaluasi dan mentoring terhadap kinerja tenaga kependidikan.

#### **E. Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang telah diidentifikasi di atas agar penelitian ini dapat dilakukan dengan teliti dan tekun, maka tidak semua permasalahan yang telah diidentifikasi akan diteliti. Peneliti memberikan batasan, di mana akan dilakukan penelitian mengenai “Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Cicalengka”. Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini akan membatasi sebagai berikut:

- a. Penelitian ini menggunakan variabel independen atau bebas serta tidak menggunakan variabel lain selain variabel pengaruh Keterampilan manajerial kepala madrasah.
- b. Pengaruh keterampilan manajerial terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan diukur dengan kuesioner atau angket.
- c. Objek penelitian dilakukan hanya pada tenaga kependidikan pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Cicalengka.

## F. Kerangka Berpikir

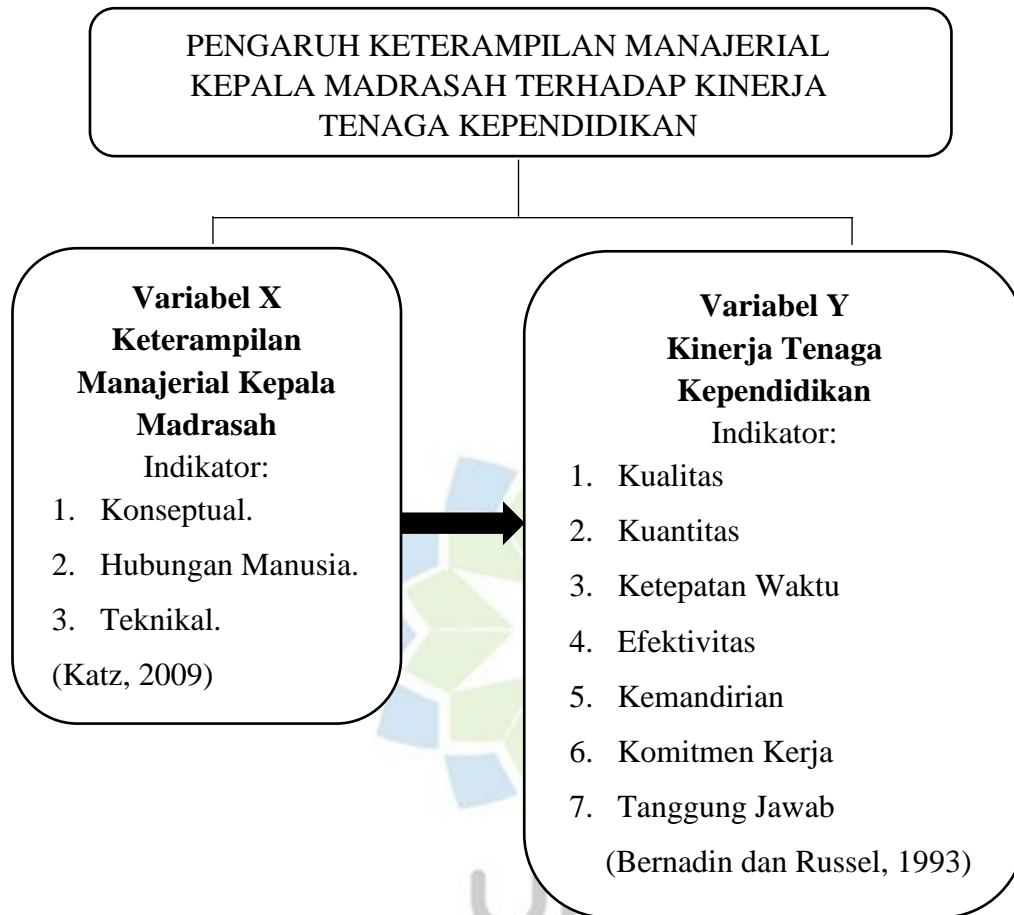
Kepala Madrasah selaku *leader* di lingkungan madrasah harus memiliki keterampilan atau *skills* manajerial yang efektif, keterampilan manajerial dikatakan efektif apabila kepala madrasah mampu mempengaruhi semua orang yang terlibat dalam proses pendidikan dan segala intruksi yang diberikan oleh kepala madrasah agar mau bekerja sama secara produktif dengan waktu yang diberikan oleh pemimpinnya.

Kinerja Tenaga Kependidikan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya Lembaga Pendidikan untuk mencapai tujuannya. Di dalam dunia persaingan saat ini setiap Lembaga Pendidikan diuntut harus memenuhi kepercayaan masyarakat terhadap Lembaga Pendidikan tersebut untuk itu dibutuhkan peran penting dari semua pihak, termasuk peran tenaga kependidikan. Tenaga Kependidikan salah satu bagian penting dalam Lembaga Pendidikan memerlukan penilaian kinerja atas hasil kerja mereka. Melalui evaluasi kinerja, maka akan di dapatkan hasil penilaian kinerja serta umpan balik terhadap kinerja tenaga kependidikan.

Pengukuran Kinerja meliputi Indikator kinerja dan penentuan hasil capaian indikator kinerja. Kinerja harus selalu diukur agar dapat dilakukan Tindakan-tindakan penyempurnaan, tindakan-tindakan tersebut menurut akdon dalam buku (Badrudin, 2013 ) terdiri atas memperbaiki kinerja yang masih lemah, meningkatkan hubungan yang lebih baik antar staf dan manajemen, dan meningkatkan hubungan yang lebih erat dengan *costumer* serta memberikan kualitas pelayanan kepada *stakeholder* madrasah.

Berdasarkan uraian di atas dapat digambarkan dengan bagan berikut ini:

Gambar 1 Kerangka Berpikir



### G. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul setelah menetapkan anggapan dasar maka lalu membuat teori sementara yang kebenarannya masih perlu di uji (Arikunto S.,1998) Dari definisi tersebut maka hipotesis statistik dalam penelitian ini, yaitu:

$H_0$  = Tidak Terdapat pengaruh positif keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Cicalengka

$H_a$  = Terdapat pengaruh positif keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Cicalengka.



Menurut penulis hipotesis penelitian ini, yaitu diduga adanya pengaruh antara keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Cicalengka.

#### **H. Penelitian Terdahulu**

Dalam bagian ini, dibahas sejumlah hasil penelitian yang dianggap relevan oleh peneliti untuk digunakan sebagai dasar dalam menjalankan penelitian yang akan dilaksanakan. Beberapa penelitian terdahulu sebagai berikut:

1. Skripsi (Aldina, 2018) yang berjudul “Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bandar Lampung”. Dari penelitian tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif variabel keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap kinerja guru sebesar 32,3%, yang artinya ketika keterampilan manajerial seorang kepala madrasah ditingkatkan maka kinerja dan loyalitas guru akan meningkat. Persamaan dengan penelitian ini membahas tentang variabel keterampilan manajerial kepala madrasah dan perbedaan dengan penelitian ini, dimana penelitian ini memiliki variabel kinerja guru sedangkan yang penulis teliti pada variabel kinerja tenaga kependidikan.
2. Skripsi (Ningrum, 2024) yang berjudul “Hubungan Pemanfaatan Teknologi Informasi di Era digital dengan Kinerja Tenaga Kependidikan (Penelitian di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Bandung)”. Dari penelitian ini terdapat hubungan positif pada variabel pemanfaatan teknologi informasi dengan kinerja tenaga kependidikan yang memiliki arti hubungan tersebut searah dan dari hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,738 atau 73,8% kontribusi variabel pemanfaatan teknologi informasi. Persamaan pada penelitian ini pada variabel Y membahas tentang kinerja tenaga kependidikan sedangkan perbedaan dengan penelitian ini pada variabel X yang menggunakan pemanfaatan teknologi informasi.
3. Artikel jurnal (Rohmadi, 2021) pada artikel ini hasil penelitian yang ditemukan bahwa program pelatihan terhadap tenaga kependidikan akan meningkatkan kompetensi serta kinerja tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Pati yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas

atau mutu Madrasah itu. Persamaan dengan penelitian ini menggunakan variabel X dan Y yang sama serta perbedaannya pada pendekatan yang digunakan, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif sedangkan jurnal ini menggunakan pendekatan kualitatif.

4. Artikel Jurnal (Siagian F. , 2020) berdasarkan artikel ini bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga kependidikan di Lembaga Pendidikan Akademi Maritim Cirebon sebesar 82,7%. Dengan demikian, semakin baik dan diperhatikan lingkungan kerja maka semakin meningkat juga kinerja tenaga kependidikan di Lembaga Pendidikan Akademi Maritim Cirebon. Persamaan pada penelitian ini keduanya membahas kinerja tenaga kependidikan dan perbedaan terdapat pada variabel X yang membahas lingkungan kerja.
5. Artikel Jurnal (Ariyanti, 2019) pada artikel ini ditemukan bahwa keterampilan manajerial kepala sekolah masih kurang terutama pada keterampilan konseptual sehingga berdampak terhadap kinerja guru yang belum optimal. Persamaan pada penelitian ini keduanya membahas tentang keterampilan manajerial kepala madrasah dan perbedaannya terdapat pada variabel Y, peneliti menggunakan kinerja tenaga kependidikan sedangkan artikel ini menggunakan kinerja guru serta menggunakan método kualitatif.
6. Artikel Jurnal (Rocky Abang dkk, 2018) pada artikel ini membuktikan bahwa beban kerja yang baik adalah beban kerja yang seimbang antara beban kerja berlebihan dengan beban kerja yang kurang. Maka jika beban kerja sudah dikatakan baik otomatis kinerja pun akan baik sesuai tujuan organisasi yang ditentukan. Persamaan dengan penelitian ini pada variabel dependent dimana keduanya menjelaskan tentang kinerja tenaga kependidikan sedang perbedaannya pada variabel independent dimana penulis menggunakan keterampilan manajerial dan artikel ini tentang beban kerja.
7. Skripsi (Faishal, 2012) pada skripsi ini menunjukkan kepala sekolah merupakan orang terpenting di suatu sekolah, sebab keberhasilan kepala sekolah ketika seluruh dinamika sekolah berfungsi dengan baik dengan cara

merancang rencana pengembangan sekolah, mendistribusi kegiatan, memberi motivasi dan membina staff sekolah maka kinerja guru akan berkembang dengan sendirinya. Persamaan pada penelitian ini dimana keduanya membahas keterampilan manajerial kepala madrasah, sedangkan perbedaannya pada teori yang digunakan dan variabel dependent tentang kinerja guru.

8. Artikel jurnal (Shodikin, 2018) pada artikel ini terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya kerja terhadap kinerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tenaga kependidikan yang sudah diberi kesempatan untuk mengembangkan dirinya jika didukung oleh budaya kerja yang kuat sehingga menimbulkan etos kerja yang tinggi. Persamaan pada Penelitian ini keduanya membahas tentang kinerja tenaga kependidikan dan perbedaannya pada variabel X yang membahas budaya kerja.
9. Artikel jurnal (Irwandi Mamonto, Dkk, 2019) pada artikel ini terdapat pengaruh secara positif antar keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap kinerja guru dengan koefisien determinan sebesar 0,983 atau 98%, maka dapat dipahami bahwa kepala sekolah tidak dapat dipisahkan dengan kemampuan manajerial, seorang pemimpin akan kesulitan menetapkan langkah-langkah kerja rasional yang didasari oleh nilai teoritis pengembangan organisasi sekolah. Persamaan penelitian ini menggunakan variabel keterampilan manajerial dan perbedaannya pada variabel X memiliki lebih dari satu variabel dan ini variabel Y membahas pada kinerja guru.
10. Artikel Jurnal (Sedarmayanti dan Hari Haryanto, 2017) pada artikel terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan dengan besar pengaruh 80,54%. Kondisi ini membuktikan bahwa dengan adanya pemenuhan kebutuhan eksistensi sebagai pendukung sarana kerja maka akan meningkat kinerja tenaga kependidikan, dimana dengan tidak adanya pemenuhan kebutuhan fisik dan perhatian pimpinan maka akan menurunkan kinerja tenaga kependidikan. Persamaan pada penelitian ini keduanya membahas kinerja tenaga kependidikan namun pada perbedaan variabel X yang dibahas tentang motivasi kerja.

Table 1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Penelitian, Judul, Tahun Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap kinerja guru di madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bandar Lampung. (Tiara Yuli Aldina,2018)	Menganalisis tentang sejauh mana Keterampilan seorang kepala madrasah	Perbedaan di Variabel Y Terhadap Kinerja Guru
2	Hubungan Pemanfaatan Teknologi Informasi di Era Digital dengan Kinerja Tenaga Kependidikan. (Annisa Prawati Ningrum,2024)	Memiliki variabel Y yang samayaitu Kinerja Tenaga Kependidikan	Penelitian ini variable X nya berbeda yaitu tentang pemanfaatan teknologi informasi.
3	Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Kinerja Tenaga Pendidik dan Tenaga kependidikan. (Imron,Purwanto dan Yusuf Rohmadi (2021)	Menggunakan Variabel X dan Y yang sama tentang kompetensi/keterampilan manajerial kepala madrasah dan kinerja tenaga kependidikan	Penelitian ini menggunakan metode kualitatif berbeda dengan penulis yang menggunakan metode kuantitatif

4	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Akademi Maritim Cirebon. (Fereddy Siagian,2020)	Memiliki Variabel Y yang sama dengan penelitian sekarang, yaitu Kinerja Tenaga Kependidikan Penelitian ini juga memakai metode kuantitatif	Variabel X yang berbeda tentang lingkungan kerja
5	Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. (Yulekhah Ariyanti,2019)	Menggunakan variabel X Keterampilan manajerial	Menggunakan variable Y Kinerja guru dan menggunakan metode penelitian kualitatif
6	Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan pada Kantor Rektorat Universitas Nusa Cendana Kupang. (Rocky Abang dan Ni Putu Nursiani,2018)	Menggunakan variabel dependent yaitu Kinerja Tenaga Kependidikan	Variabel X yang dibahas tentang Beban kerja
7	Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Guru Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Kotagede Yogyakarta. (Adi Anwar	Persamaanya penelitian ini pada variabel independent yang membahas tentang keterampilan manajerial kepala madrasah	Perbedaan pada teori indikator yang dibahas dengan penulis dimana peneliti menggunakan

	Faishal, 2012)		teori dari <i>Kazt</i> sedangkan penelitian ini Mulyasa serta pada variabel dependent menjelaskan tentang kinerja guru.
8	Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang). (Ali Shodikin, 2018)	Persamaan pada variabel dependent membahas tentang kinerja tenaga kependidikan	Perbedaan pada variabel independent dengan membahas kepemimpinan dan budaya kerja
9	Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MAN 1 Kota Mobagu. (Irwandi Mamonto, 2019)	Persamaan pada penelitian ini membahas pada variabel independent tentang keterampilan manajerial kepala madrasah.	Perbedaannya pada variabel independent terdapat dua variabel dan pada variabel dependent tentang kinerja guru.

10	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Padjadjaran. (Sedarmayanti dan Hari Hariyanto, 2017)	Persamaan yang menggunakan variabel dependent yaitu Kinerja Tenaga Kependidikan	Perbedaan dengan penelitian ini menggunakan motivasi kerja pada variabel independent.
----	---	---	---

