

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, lembaga pendidikan dituntut untuk memiliki keunggulan kompetitif untuk bertahan dan berkembang. Salah satu faktor kunci yang mempengaruhi keunggulan kompetitif lembaga pendidikan adalah sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, pengetahuan dan kompetensi yang relevan dapat mempermudah untuk mencapai tujuan sekolah. Untuk mencapai suatu tujuan pendidikan yang efektif dan efisien, sangat di perlukan faktor-faktor penunjang untuk mensukseskan hal tersebut. Untuk menjawab hal itu manajemen strategik menjadi salah satu solusi penunjang kesuksesan pendidikan yang efektif dan efisien.

Oleh karena itu, manajemen strategik hadir sebagai sistem yang mempermudah pengelolaan strategi dan pencapaian tujuan lembaga pendidikan. Dalam konteks pendidikan, manajemen strategik berfungsi untuk merancang, mengimplementasikan dan mengevaluasi kebijakan serta rencana jangka panjang yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan, kinerja organisasi, dan kesejahteraan seluruh tenaga pendidik serta peserta didik. Manajemen strategik yang baik tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan jangka pendek, tetapi juga pada pembangunan budaya kerja yang berkelanjutan dan mendukung loyalitas tenaga pendidik.

Loyalitas tenaga pendidik merupakan faktor kunci dalam menentukan stabilitas dan keberhasilan suatu lembaga pendidikan. Tenaga pendidik yang loyal cenderung lebih berkomitmen untuk memberikan pengajaran terbaik, berpartisipasi dalam kegiatan sekolah, dan terus meningkatkan kompetensi pribadi dan peserta didik. Loyalitas ini tidak hanya berdampak pada kualitas pengajaran, tetapi juga pada suasana kerja yang kondusif, hubungan antar staf yang harmonis, dan reputasi institusi secara keseluruhan.

Manajemen strategik memiliki peran yang signifikan dalam mempengaruhi loyalitas tenaga pendidik di berbagai institusi pendidikan. Manajemen strategik

merupakan suatu proses yang digunakan oleh kepala madrasah dan tenaga pendidik untuk merumuskan dan mengimplementasikan strategi dalam penyediaan layanan terbaik untuk mewujudkan visi dan misi madrasah (Mulyadi, 2001).

Manajemen strategik dalam konteks pendidikan dapat meningkatkan loyalitas tenaga pendidik dengan cara memastikan bahwa tujuan organisasi pendidikan yang jelas dan spesifik, serta strategi yang efektif untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam beberapa penelitian, strategi manajemen ditemukan memiliki peran penting dalam meningkatkan loyalitas tenaga pendidik. Misalnya, strategi manajemen yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja, meningkatkan kualitas pengajaran, dan meningkatkan kesadaran tujuan organisasi, sehingga tenaga pendidik lebih mungkin untuk menjadi loyal dan berkomitmen terhadap lembaga pendidikan.

Tenaga pendidik bertanggung jawab untuk membentuk peserta didik menjadi manusia yang lebih baik melalui pendidikan secara formal. Tenaga pendidik yang berkomitmen terhadap pekerjaannya akan tercermin melalui kinerjanya dan cenderung memiliki loyalitas yang tinggi, sehingga mencapai kesuksesan dalam mengajar. Loyalitas terbentuk dari dalam diri seseorang atau dari internal dan dipengaruhi oleh faktor eksternal. Faktor eksternal yang mempengaruhi, salah satunya adalah kepuasan terhadap hal-hal yang ada di tempatnya bekerja, yakni sekolah. Lingkungan kerja yang nyaman tentu akan mendorong seorang tenaga pendidik untuk semakin menyukai pekerjaannya.

Seorang tenaga pendidik tidak dapat optimal menjalankan tugas dan tanggung jawabnya jika tidak memiliki loyalitas terhadap sekolah. Menurut Sopiah dalam Ririvega (2013) loyalitas adalah keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Bahwasanya dengan loyalitas yang tepat, tenaga pendidik akan terdorong untuk maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Kasenda, 2013).

Terdapat beberapa penelitian yang berkaitan dengan manajemen strategik dan loyalitas tenaga pendidik. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Afridoni *et al* (2022: 627) menyatakan bahwa manajemen strategik pada tenaga p

Selain itu, manajemen strategik juga dapat meningkatkan loyalitas tenaga pendidik dengan cara meningkatkan dukungan dan penghargaan terhadap mereka.

Kepala sekolah yang efektif dalam strategi manajemen dapat memberikan arahan yang jelas, memberikan penghargaan yang layak, dan meningkatkan kesadaran tujuan organisasi, sehingga tenaga pendidik merasa dihargai dan dihormati, serta memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk menjadi loyal dan berkontribusi pada lembaga pendidikan. Namun, manajemen strategik juga dapat memiliki beberapa resiko yang dapat mempengaruhi loyalitas tenaga pendidik. Misalnya, jika strategi manajemen tidak efektif, maka dapat menyebabkan kekecewaan dan kehilangan motivasi di antara tenaga pendidik, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi loyalitas mereka.

Fenomena lain yang berhubungan dengan loyalitas adalah adanya tenaga pendidik yang masih enggan dalam menjalankan tugasnya dengan baik sehingga adanya perasaan tidak peduli terhadap peserta didik maupun rekan kerjanya yang ditunjukkan dengan sikap ketidakpedulian terhadap jam mengajar dan proses belajar mengajar. Selain itu tenaga pendidik lebih mementingkan kepentingan pribadi dibandingkan kepentingan sekolah, sehingga sering terjadinya ketidakhadiran tenaga pendidik dengan berbagai alasan. Kemudian pergerakan keluar masuknya tenaga pendidik yang terus-menerus menunjukkan ketidaksenangan tenaga pendidik bekerja di sekolah dan banyaknya keluhan serta ketidaktenangan tenaga pendidik dalam bekerja. Ketika hal seperti ini tidak diatasi dengan baik, maka dapat menjadi masalah yang tidak pernah terselesaikan dan berdampak buruk pada sekolah tersebut.

Adapun kebaruan penelitian ini yaitu terletak pada variabel X dan variabel Y, yaitu manajemen strategik dan loyalitas tenaga pendidik yang dikaji dengan lebih detail. Pada variabel manajemen strategik difokuskan strategi lembaga pendidikan mencapai visi misinya dan variabel loyalitas yang difokuskan pada tenaga pendidikannya.

Berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilakukan bahwa terdapat beberapa permasalahan pada tenaga pendidik yang terjadi di Yayasan Insan Madani Kota Bandung. Dari mulai keluar masuknya tenaga pendidik dan banyak kebijakan yang diubah mendadak tidak sesuai dengan yang direncanakan pada rapat kerja tahunan. Tentunya hal tersebut sangat membingungkan bagi tenaga pendidik sebagai

eksekutor dari tujuan pendidikan yang telah disepakati. Oleh karena itu salah satu solusinya yaitu strategi pendidikan, yang merupakan instrumen manajemen yang ampuh dan menjelaskan metode serta pendekatan yang digunakan untuk mencapai tujuan pendidikan dengan efektif dan efisien. Penyelenggaraan pendidikan harus mampu menjamin mutu dan kualitas kinerja dari tenaga pendidik harus lebih diperhatikan. Dengan demikian, manajemen pendidikan dituntut untuk menjaga konsistensi antara visi, misi, tujuan dan target yang berpedoman pada rencana strategik pendidikan. Dengan penerapan manajemen strategik, pendidikan akan memiliki keputusan yang tepat untuk mencapai rencana yang nantinya bermuara kepada tujuan pendidikan. Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Manajemen Strategik Terhadap Loyalitas Tenaga Pendidik di Yayasan Insan Madani Kota Bandung”**.

Penelitian ini terfokus pada penerapan dan pengelolaan manajemen strategik dalam meningkatkan loyalitas tenaga pendidik yang difokuskan pada manajemen strategik yang ada di Yayasan Insan Madani Kota Bandung. Dengan penelitian ini diharapkan untuk menerapkan tingkat keberhasilan dalam pencapaian serangkaian tujuan dan dari segi bentuk evaluasi terhadap manajemen strategi loyalitas tenaga pendidik di Yayasan Insan Madani Kota Bandung yang telah ditetapkan.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah manajemen startegik pendidikan di Yayasan Insan Madani Kota Bandung?
2. Bagaimana loyalitas tenaga pendidik di Yayasan Insan Madani Kota Bandung?
3. Bagaimana pengaruh manajemen strategik terhadap loyalitas tenaga pendidik di Yayasan Insan Madani Kota Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan manajemen startegik pendidikan di Yayasan Insan Madani Kota Bandung.
2. Untuk mendeskripsikan loyalitas tenaga pendidik di Yayasan Insan Madani Kota Bandung.
3. Untuk menganalisis pengaruh manajemen strategik terhadap loyalitas tenaga pendidik di Yayasan Insan Madani Kota Bandung.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat baik seecara teoritis maupun praktisi.

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah keilmuan manajemen, khususnya yang berhubungan dengan manajemen strategi peningkatan loyalitas tenaga pendidik. Serta memperkuat teori-teori yang sudah ada terkait dengan masalah yang dibahas mengenai pengaruh manajemen strategik terhadap loyalitas tenaga pendidik, serta untuk menambah wawasan dalam menerapkan teori-teori yang penulis dapatkan selama perkuliahan di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini bermanfaat bagi pihak yang terkait, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi manfaat bagi penulis dan juga dapat berkontribusi bagi instansi terkait untuk menjadi bahan evaluasi dan mentoring mengenai pengaruh manajemen strategik terhadap tenaga pendidik di Yayasan Insan Madani Kota Bandung.

E. Kerangka Berpikir

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Manajemen Strategik, sedangkan variabel terikatnya adalah Loyalitas Tenaga Pendidik di Yayasan Insan Madani Kota Bandung. Kerangka berpikir manajemen strategik terhadap loyalitas tenaga pendidik melibatkan serangkaian langkah yang bertujuan untuk memahami, mengelola, dan meningkatkan tingkat loyalitas para pendidik di institusi pendidikan.

Komponen yang dapat menjadi dasar kerangka berfikir yaitu manajemen strategik adalah suatu seni dan ilmu dari pembuatan (*formulating*), penerapan (*implementing*), dan evaluasi (*evaluating*) keputusan-keputusan strategik antar fungsi-fungsi yang memungkinkan sebuah organisasi mencapai tujuan-tujuan masa yang akan datang. Nawawi Hadari mengemukakan bahwa manajemen strategik merupakan suatu sistem sebagai satu kesatuan memiliki berbagai komponen yang saling berhubungan dan saling mempengaruhi, dan bergerak secara serentak (bersama-sama) kearah yang sama pula (Nawawi Hadari, 2005:46).

Pembuatan atau perencanaan yaitu mulai dari analisis lingkungan internal dan eksternal. Ini melibatkan evaluasi faktor-faktor internal seperti budaya organisasi, kebijakan sumber daya manusia, dan struktur manajemen, serta faktor eksternal seperti persaingan di pasar kerja pendidikan, perkembangan dalam pendidikan, dan kebutuhan masyarakat (Bryson, 2018: 317-339). Setelah memahami lingkungan, langkah selanjutnya adalah merumuskan strategi untuk meningkatkan loyalitas tenaga pendidik. Ini mungkin melibatkan strategi seperti pengembangan program pengembangan profesional, peningkatan kompensasi dan insentif, atau peningkatan kondisi kerja (Armstrong, 2023).

Selanjutnya penerapan rencana strategik (implementasi strategi) yang telah dirumuskan. Menurut Hunger dan Wheleen, implementasi strategi merupakan suatu proses dalam mewujudkan strategi dan kebijakan dalam tindakan melalui pengembangan program, anggaran, dan prosedur. Selanjutnya pemantauan dan evaluasi karena hal ini penting untuk terus memantau dan mengevaluasi efektivitas strategi yang diimplementasikan. Hal ini memungkinkan untuk mengidentifikasi apakah langkah-langkah yang diambil berhasil dalam meningkatkan loyalitas tenaga pendidik atau perlu disesuaikan (Rothwell et al., 2016).

Oleh Sebab itu untuk meningkatkan loyalitas tenaga pendidik di perlukan adanya keterlibatan dalam berbagai hal dari tenaga pendidik. Keterlibatan tenaga pendidik dalam berbagai program pendidikan di sebuah instansi dapat membantu meningkatkan loyalitas tenaga pendidik karena mereka merasa di hargai dengan keterlibatannya. Pendapat Nitisemito (2015) loyalitas tenaga pendidik terhadap

sekolah memiliki arti bahwa seseorang rela mengorbankan kepentingan pribadinya bila diperlukan untuk menjaga hubungan dengan sekolah guna menjaga keberhasilan dan kesuksesan sekolah. Hal ini dapat di upayakan bila tenaga pendidik merasa adanya kebanggaan dan kepuasan di dalam sekolah tempat ia bergabung untuk bekerja. Kebanggaan pada suatu lembaga menjadi motivasi untuk melaksanakan tugas dan kewajiban dengan maksimal, dan menjadi branding tersendiri untu lembaga tersebut dengan kebanggaan dari tenaga pendidik nya. Kebanggaan tidak akan timbul dengan waktu yang singkat, masa kerja menjadi sebab tersendiri seseorang untuk menumbuhkan kebanggaan karena merasa di libatkan atau menjadi pemeran dari program pendidikan yang telah di rencanakan. Masa kerja sangat mempengaruhi terhadap loyalitas seseorang kepada suatu organisasi yang ia tempati.

Proses manajemen strategik bersifat dinamis yang merupakan sekumpulan, komitmen, dan aktivitas yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai daya saing strategik dan membuahkan hasil yang tinggi (Kuncoro, 2006:13). Melalui pendekatan manajemen strategik terhadap loyalitas tenaga pendidik, institusi pendidikan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan mempertahankan para pendidik yang berkualitas.

Gambar Kerangka Berpikir :

Gambar 1 1. Kerangka Berpikir



F. Hipotesis

Hipotesis merupakan prediksi-prediksi yang dibuat oleh penulis tentang hubungan antar variable. Hipotesis ini berupa perkiraan numerik atas populasi yang dinilai berdasarkan data yang menjadi sampel penelitian (Creswell, 2018, p. 191). Uji hipotesis adalah salah satu cara yang digunakan untuk menguji kebenaran atas suatu pernyataan secara statistik serta menarik kesimpulan akan diterima atau ditolaknya pernyataan tersebut (Anuraga, 2021, p. 328). Pada penelitian ini, hipotesis yang digunakan untuk menguji data yang diperoleh adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis Nihil (H_0)

Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Manajemen Strategik terhadap Loyalitas Tenaga Pendidik di Yayasan Insan Madani Kota Bandung.

2. Hipotesis Alternatif (H_1)

Terdapat pengaruh yang signifikan antara Manajemen Strategik terhadap Loyalitas Tenaga Pendidik di Yayasan Insan Madani Kota Bandung.

G. Penelitian Terdahulu

1. Skripsi. Penelitian yang dilakukan oleh Ridwanto Akram Tumanggor yang berjudul “Penerapan Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik Di SMK Karya Bunda Percut Sei Tuan”. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu kepala sekolah mempunyai strategi khusus untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik diantaranya meningkatkan kemampuan tenaga pendidik melalui pembinaan dalam KBM, memotivasi tenaga pendidik dengan penghargaan dan sanksi, mengadakan pelatihan dari narasumber yang ahli serta mengadakan rapat setiap awal semester. Persamaannya terletak pada variabel X yaitu penerapan manajemen strategi. Perbedaan penelitian terletak pada pendekatan penelitian kualitatif dan judul penelitian, sedangkan penulis menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan judul mengenai pengaruh manajemen strategik.
2. Penelitian Alfiah Puspa Dewi dan Tuti Andriani (2023) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepuasan pada Kompensasi Terhadap Loyalitas tenaga Pendidik Kepada Sekolah” menunjukkan bahwa loyalitas tenaga pendidik tergolong

“baik” yaitu dengan persentase 77.50%. Hal ini menunjukkan kepuasan pada kompensasi sangat berpengaruh kepada loyalitas tenaga pendidik di sekolah. Persamaan penelitian ini pada variabel Y yaitu terhadap loyalitas tenaga pendidik. Perbedaan penelitian terdapat pada variabel X serta lokasi penelitian dan waktunya.

3. Penelitian Afridoni, Muhammad Syaifuddin dan Tuti Andriani (2023) dengan judul “Manajemen Strategik Tenaga Pendidik di SD Cendana Batam” menunjukkan manajemen strategik harus di implementasikan terhadap tenaga pendidik dan pegawai oleh kepala sekolah yang efektif serta efisien untuk mencapai hasil yang optimal. Persamaan penelitian ini pada objek penelitian yaitu manajemen strategik dan tenaga pendidik. Perbedaannya dalam metode penelitian yaitu pendekatan kualitatif sedangkan penelitian penulis menggunakan pendekatan kuantitatif.
4. Penelitian Hilya Gania Adilah dan Yaya Suryana (2021) dengan judul “Manajemen Strategik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah”. Berdasarkan hasil temuan bahwa MI Terpadu Ar-Rifki melakukan manajemen strategik dengan analisis lingkungan eksternal internal, formulasi manajemen strategik, evaluasi manajemen strategik dan hasil manajemen strategik. Persamaan penelitian ini yaitu pada objek variabel X yang membahas manajemen strategik. Sedangkan perbedaannya yaitu pada metode penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif sedangkan penulis menggunakan metode pendekatan kuantitatif dan pada variabel Y mutu pendidikan sedangkan penulis mengambil bahasan loyalitas tenaga pendidik.
5. Skripsi. Penelitian Ros Yanti (2020) yang berjudul “Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Parepare”. Hasil temuannya yaitu KEMENAG Kota Parepare menjalankan perencanaan strategi, implementasi strategi dan evaluasi strategi. Serta meningkatkannya kinerja pegawai dari kualitas, tanggung jawab, inisiatif dan kerja sama. Persamaan penelitian ini pada variabel X yaitu manajemen strategi. Perbedaannya yaitu pada metode penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif sedangkan penulis menggunakan metode pendekatan kuantitatif dan

pada variabel Y kinerja pegawai sedangkan penulis mengambil bahasan loyalitas tenaga pendidik.

6. Skripsi. Penelitian Maya Dwi Febrianie (2023) yang berjudul “Manajemen Strategik Dalam Meningkatkan Mutu Daya Saing Pendidikan Di Alastuwo 1 Kecamatan Poncol Kabupaten Magetan”. Hasil nya untuk meningkatkan mutu daya saing di perlukan perencanaan yang sesuai kebutuhan, implementasi yang baik, dan pelaksanaan evaluasi dari perencanaan. Persamaanya terletak pada variabel X yaitu manajemen strategik. Perbedaan penelitian terletak pada pendekatan penelitian kualitatif dan judul penelitian, sedangkan penulis menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan judul mengenai pengaruh manajemen strategik.
7. Skripsi. Penelitian Ervita Medina (2023) dengan judul “Pengaruh Pemberdayaan Tenaga pendidik Terhadap Loyalitas Tenaga pendidik Di MAN 4 Jakarta”. Hasilnya terdapat pengaruh yang signifikan artinya semakin baik pemberdayaan maka akan semakin tinggi loyalitas tenaga pendidik yaitu sebesar 41,2% sisanya 58% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti. Persamaanya yaitu pada pendekatan penelitian yaitu penelitian kuantitatif dan variabel Y yaitu loyalitas tenaga pendidik/tenaga pendidik. Perbedaannya pada objek variabel X yaitu pemberdayaan tenaga pendidik sedangkan yang penulis teliti yaitu manajemen strategik.
8. Skripsi. Penelitian Dhenok Afrianingrum (2020) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Tenaga pendidik dan Kinerja Tenaga pendidik di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang”. Hasilnya yaitu terdapat pengaruh positif dari kepemimpinan terhadap loyalitas dan kinerja tenaga pendidik dengan koefisien 0,194 dan nilai signifikan $0,002 < 0,05$, dari kompensasi sebesar 0,715 signifikansi $0,000 < 0,05$, dari motivasi kerja 0,758 signifikansi $0,000 < 0,05$. Perbedaannya penelitian ini menganalisis variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan penulis menganalisis dua variabel saja. Persamaanya yaitu pada pendekatan penelitian yaitu penelitian kuantitatif dan salah satu objek penelitian pada loyalitas tenaga pendidik.

9. Skripsi. Penelitian Arifatul Aningrum (2024) dengan judul “Manajemen Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Loyalitas Tenaga pendidik di MAN 2 Banyuwangi”. Dengan hasil perencanaan budaya organisasi, pelaksanaan budaya organisasi dan evaluasi budaya organisasi dalam meningkatkan loyalitas tenaga pendidik itu harus di laksanakan sebaik baiknya. Persamaan penelitian ini pada variabel Y yaitu loyalitas tenaga pendidik. Perbedaanya terletak pada pendekatan penelitian kualitatif dan judul penelitian, sedangkan penulis menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan judul mengenai pengaruh manajemen strategik.
10. Skripsi. Penelitian Abdul Rozaq Nst (2021) dengan judul “Loyalitas Tenaga Kependidikan di SMPN 1 Batang Lubu Sutam”. Dengan hasil loyalitas tenaga kependidikan harus di tingkatkan. Persamaannya pada objek penelitian yaitu mengenai loyalitas kinerja. Sedangkan perbedaanya terletak pada pendekatan penelitian kualitatif, sedangkan penulis menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif.

Tabel 1. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Penerapan Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga pendidik Di SMK Karya Bunda Percut Sei Tuan	Terletak pada variabel X yaitu penerapan manajemen strategi	Terletak pada pendekatan penelitian kualitatif dan judul penelitian, sedangkan penulis menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan judul mengenai pengaruh manajemen strategik.
2	Pengaruh Kepuasan pada Kompensasi Terhadap Loyalitas	Pada variabel Y yaitu terhadap loyalitas tenaga pendidik	Terdapat pada variabel X serta lokasi penelitian dan waktunya

	tenaga Pendidik Kepada Sekolah		
3	Manajemen Strategik Tenaga Pendidik di SD Cendana Batam	Pada objek penelitian yaitu manajemen strategik dan tenaga pendidik	Dalam metode penelitian yaitu pendekatan kualitatif sedangkan penelitian penulis menggunakan pendekatan kuantitatif
4	Manajemen Strategik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah	Yaitu pada objek variabel X yang membahas manajemen strategik	Pada metode penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif sedangkan penulis menggunakan metode pendekatan kuantitatif dan pada variabel Y mutu pendidikan sedangkan penulis mengambil bahasan loyalitas tenaga pendidik
5	Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementrian Agama Kota Parepare	Pada variabel X yaitu manajemen strategi	Pada metode penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif sedangkan penulis menggunakan metode pendekatan kuantitatif dan pada variabel Y kinerja pegawai sedangkan penulis mengambil bahasan loyalitas tenaga pendidik.

6	Manajemen Strategik Dalam Meningkatkan Mutu Daya Saing Pendidikan Di Alastuwo 1 Kecamatan Poncol Kabupaten Magetan	Persamaanya terletak pada variabel X yaitu manajemen strategik	Perbedaan penelitian terletak pada pendekatan penelitian kualitatif dan judul penelitian, sedangkan penulis menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan judul mengenai pengaruh manajemen strategik.
7	Pengaruh Pemberdayaan Tenaga pendidik Terhadap Loyalitas Tenaga pendidik Di MAN 4 Jakarta	Persamaanya yaitu pada pendekatan penelitian yaitu penelitian kuantitatif dan variabel Y yaitu loyalitas tenaga pendidik/tenaga pendidik	Perbedaan nya pada objek variabel X yaitu pemberdayaan tenaga pendidik sedangkan yang penulis teliti yaitu manajemen strategik.
8	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Tenaga pendidik dan Kinerja Tenaga pendidik di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang	Persamaanya yaitu pada pendekatan penelitian yaitu penelitian kuantitatif dan salah satu objek penelitian pada loyalitas tenaga pendidik	Penelitian ini menganalisis variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan penulis menganalilis dua variabel saja

9	Manajemen Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Loyalitas Tenaga pendidik di MAN 2 Banyuwangi	Persamaan penelitian ini pada variabel Y yaitu loyalitas tenaga pendidik	Terletak pada pendekatan penelitian kualitatif dan judul penelitian, sedangkan penulis menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan judul mengenai pengaruh manajemen strategik.
10	Loyalitas Tenaga Kependidikan di SMPN 1 Batang Lubu Sutam	Persamaannya pada objek penelitian yaitu mengenai loyalitas kinerja.	Perbedaanya terletak pada pendekatan penelitian kualitatif, sedangkan penulis menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif.

Dari penelitian sebelumnya yang telah di paparkan di atas terdapat beberapa persamaan serta perbedaan dengan penelitian ini. Berikut ini adalah perbedaan utama yaitu : 1) waktu penelitian, 2) objek penelitian, 3) lokasi penelitian, 4) teknik dan analisis data, 5) penerapan metodologi penelitian kualitatif. Persamaan nya terdiri dari dua bagian yaitu : variabel yang diteliti dan penerapan metodologi penelitian kuantitatif.