

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Penelitian yang dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Kota Bandung menunjukkan bahwa kompetensi tenaga administrasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja tenaga administrasi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa skor rata-rata kompetensi tenaga administrasi mencapai 4,43 dan kinerja sebesar 4,46 yang termasuk kategori sangat tinggi. Namun demikian, hasil penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas administrasi belum sepenuhnya optimal karena masih terdapat hambatan seperti keterbatasan fasilitas dan pengelolaan beban kerja (Komala, 2022).

Penelitian Khalida (2023) pada Madrasah Aliyah Negeri di Jakarta menunjukkan bahwa kompetensi tenaga administrasi memberikan pengaruh sebesar 53,3% terhadap kinerja tenaga administrasi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa aspek kompetensi seperti ketelitian, tanggung jawab, serta kemampuan dalam menggunakan teknologi informasi menjadi faktor penting dalam mendukung efektivitas kerja tenaga administrasi. Namun, masih ditemukan kendala dalam kemampuan adaptasi terhadap perkembangan teknologi dan peningkatan beban kerja administrasi.

Selanjutnya, penelitian Fatimah (2023) pada Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Sumedang juga menemukan bahwa kompetensi tenaga administrasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai tata usaha dengan kontribusi sebesar 48%. Meskipun demikian, penelitian tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, terutama kedisiplinan dan tanggung jawab kerja tenaga administrasi. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi tenaga administrasi tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis, tetapi juga berkaitan dengan sikap profesional dalam melaksanakan tugas.

Penelitian Tyas et al., (2021) pada lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bandung juga menunjukkan adanya hubungan antara kompetensi dengan

kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian, kompetensi memiliki hubungan yang cukup kuat terhadap kinerja dengan nilai korelasi sebesar 0,676 serta memberikan kontribusi sebesar 45,6% terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompetensi menjadi salah satu faktor yang berperan dalam peningkatan kinerja, meskipun masih terdapat faktor lain seperti sistem kerja dan motivasi yang dapat mempengaruhi hasil kerja.

Berdasarkan fenomena di atas, Maka sejalan dengan kondisi kompetensi tenaga kependidikan madrasah di Kota Bandung. Berdasarkan hasil Asesmen Kompetensi Guru dan Tenaga Kependidikan (AKGTK) yang dikutip dari penelitian Saputra (2025), kompetensi staf pegawai madrasah mengalami peningkatan dari skor rata-rata 72,0 pada tahun 2021 menjadi 74,0 pada tahun 2022 dan mencapai 75,3 pada tahun 2023. Namun, peningkatan tersebut masih menunjukkan adanya aspek kompetensi yang perlu dikembangkan, terutama dalam penguasaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) serta kemampuan sosial tenaga kependidikan dalam mendukung pelayanan administrasi madrasah (Saputra, 2025).

Kondisi di atas menunjukkan bahwa kompetensi tenaga administrasi masih menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan karena berhubungan dengan kemampuan dalam melaksanakan tugas administrasi secara efektif. Tenaga administrasi yang memiliki kompetensi teknis, sosial, dan profesional yang baik akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, memberikan pelayanan administrasi yang berkualitas, serta mendukung pencapaian tujuan lembaga pendidikan.

Tenaga administrasi madrasah memiliki peran penting dalam mendukung penyelenggaraan pendidikan melalui pengelolaan berbagai kegiatan administrasi, seperti pengelolaan dokumen, arsip, data peserta didik, serta pelayanan administrasi. Pengelolaan administrasi yang baik diperlukan agar setiap tugas dan fungsi dalam lembaga pendidikan dapat berjalan secara efektif dan terarah (Astika et al., 2023). Oleh karena itu, tenaga administrasi tidak hanya dituntut mampu menyelesaikan pekerjaan secara teknis, tetapi juga harus memiliki kompetensi kerja yang sesuai dengan kebutuhan lembaga.

Kompetensi kerja tenaga administrasi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional yang mendukung pelaksanaan tugas. Kompetensi tersebut menjadi salah satu faktor yang dapat mendukung peningkatan kinerja karena berhubungan dengan kemampuan tenaga administrasi dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat, efektif, dan bertanggung jawab (Arafah et al., 2024). Selain itu, perkembangan teknologi dan tuntutan pelayanan pendidikan yang semakin kompleks menjadikan tenaga administrasi perlu memiliki kemampuan adaptasi yang baik agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal (Nuraini et al., 2023).

Meskipun berbagai penelitian telah membuktikan bahwa kompetensi memiliki hubungan terhadap kinerja tenaga administrasi, masih terdapat celah penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut. Sebagian penelitian sebelumnya masih berfokus pada sekolah umum, tenaga kependidikan secara luas, atau lembaga pendidikan negeri, sedangkan penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan kompetensi kerja dengan kinerja tenaga administrasi pada Madrasah Aliyah Swasta masih terbatas.

Madrasah Aliyah Swasta memiliki karakteristik pengelolaan yang berbeda, baik dari sisi sumber daya manusia, sistem kerja, maupun tuntutan pelayanan administrasi. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang lebih spesifik untuk mengetahui bagaimana hubungan kompetensi kerja dengan kinerja tenaga administrasi pada konteks Madrasah Aliyah Swasta se-Kota Bandung.

Berdasarkan permasalahan tersebut serta pentingnya kompetensi tenaga administrasi dalam mendukung efektivitas pengelolaan madrasah, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Kompetensi Kerja dengan Kinerja Tenaga Administrasi di Madrasah Aliyah Swasta se-Kota Bandung”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kompetensi kerja dengan kinerja tenaga administrasi serta memberikan gambaran mengenai aspek kompetensi yang perlu dikembangkan dalam meningkatkan kualitas administrasi madrasah.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut, yaitu:

1. Bagaimana tingkat kompetensi kerja Tenaga Administrasi di Madrasah Aliyah Swasta se-Kota Bandung ?
2. Bagaimana tingkat kinerja Tenaga Administrasi di Madrasah Aliyah Swasta se- Kota Bandung?
3. Bagaimana hubungan kompetensi kerja dengan kinerja Tenaga Administrasi di Madrasah Aliyah Swasta se-Kota Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan yang telah dibuat, maka tujuan dari penelitian ini diantaranya sebagai berikut.

1. Untuk Mengetahui Tingkat Kompetensi Kerja Tenaga Administrasi di Madrasah Aliyah Swasta se-Kota Bandung.
2. Untuk Mengetahui Tingkat Kinerja Tenaga Administrasi di Madrasah Aliyah Swasta se-Kota Bandung.
3. Untuk Mengetahui hubungan Kompetensi Kerja dengan Kinerja Tenaga Administrasi di Madrasah Aliyah Swasta se-Kota Bandung

D. Manfaat Hasil Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menambah Pengetahuan, pengalaman, serta wawasan peneliti dalam penerapan Ilmu metode penelitian, khususnya yang berkaitan dengan gambaran hubungan antara kompetensi kerja dengan kinerja Tenaga Administrasi Madrasah Aliyah Swasta. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya yang menelaah faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja tenaga administrasi di lingkungan pendidikan madrasah

Aliyah.

2. Manfaat Praktis

Memberikan informasi bagi pihak madrasah Aliyah dalam merancang program peningkatan kompetensi tenaga Administrasi secara berkelanjutan.

- a. Menjadi bahan evaluasi bagi pimpinan madrasah Aliyah dalam mengukur sejauh mana kompetensi memengaruhi Kinerja tenaga Administrasi.
- b. Memberikan motivasi bagi tenaga Administrasi untuk terus meningkatkan kompetensi guna mencapai kinerja yang optimal.
- c. Memberikan referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti lebih lanjut tentang faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja tenaga Administrasi.

E. Kerangka Berfikir

Dalam dunia pendidikan, praktik administrasi yang efektif memainkan peran penting dalam mencapai tujuan lembaga pendidikan. Sebagaimana dijelaskan oleh Irawan (2019) dalam bukunya *Filsafat Manajemen Pendidikan Islam*, administrasi pendidikan yang baik harus mengintegrasikan nilai-nilai moral, spiritual, dan profesional agar tercipta sistem kerja yang efektif serta berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan madrasah tidak hanya bergantung pada sistem yang dibangun, tetapi juga pada kompetensi sumber daya manusia yang menjalankan fungsi administrasi tersebut.

Selaras dengan hal di atas, Irawan (2024) dalam karyanya *Administrasi Perkantoran dengan Otomatisasi, Sistem Informasi dan Penelitian Perkantoran* menegaskan bahwa efektivitas kerja administrasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan tenaga administrasi dalam mengelola informasi, mengoperasikan sistem otomatisasi perkantoran, dan melaksanakan tugas administrasi dengan cermat serta efisien. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi kerja tenaga administrasi menjadi hal mendasar dalam upaya memperkuat kinerja lembaga pendidikan

1. Kompetensi Kerja

Sebelum memahami kompetensi kerja, terlebih dahulu perlu dipahami pengertian mengenai kerja. Kerja merupakan suatu aktivitas yang dilakukan seseorang secara sadar dan terencana untuk mencapai tujuan tertentu, baik dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup maupun menghasilkan nilai bagi organisasi. Menurut Franz Von Magnis dalam Anoraga (2009), pekerjaan merupakan kegiatan yang direncanakan, sedangkan Hegel dalam Anoraga (2009) menjelaskan bahwa inti dari pekerjaan adalah kesadaran manusia. Hal tersebut menunjukkan bahwa kerja tidak hanya dipahami sebagai aktivitas fisik, tetapi juga merupakan bentuk aktualisasi diri melalui pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang dilakukan secara sadar. Selain itu, Taliziduhu Ndraha (1991) menyatakan bahwa kerja merupakan proses penciptaan atau pembentukan nilai baru melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki untuk memenuhi kebutuhan. Dengan demikian, kerja dapat dipahami sebagai aktivitas yang dilakukan seseorang secara sadar, terencana, dan bertanggung jawab untuk menghasilkan nilai serta mencapai tujuan tertentu.

Kompetensi tenaga administrasi merupakan kemampuan yang didapat oleh tenaga Administrasi melalui pendidikan atau pelatihan, sehingga dapat menjalankan tugas-tugas seperti administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis yang mendukung proses pendidikan di satuan pendidikan (Sulistiyono, 2021).

Dalam penelitian ini, kompetensi kerja mengacu pada teori kompetensi yang dikemukakan Spencer dan Spencer (2008) yang menjelaskan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar yang dimiliki individu yang berkaitan dengan kinerja unggul. Kompetensi tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis, tetapi juga mencakup pengetahuan serta perilaku kerja yang mendukung pencapaian kinerja yang optimal. Oleh karena itu, kompetensi perlu dikembangkan dan dievaluasi secara berkelanjutan agar sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan perkembangan organisasi.

Spencer dan Spencer (2008) mengemukakan bahwa kompetensi memiliki beberapa karakteristik utama, yaitu:

a. Keterampilan (*Skills*) :

Keterampilan merupakan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu. Tingkat keterampilan yang baik akan membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

b. Pengetahuan (*Knowledge*) :

Pengetahuan berkaitan dengan kemampuan individu dalam memahami pekerjaan. Pengetahuan mencakup pemahaman terhadap sistem administrasi pendidikan, pengelolaan informasi, penyusunan dokumen, serta kemampuan memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan administrasi. Dengan pengetahuan yang baik, tenaga administrasi mampu melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif, sistematis, dan efisien.

c. Konsep Diri/Sikap (*Self-Concept*)

Konsep diri berkaitan dengan sikap, nilai, dan pandangan individu terhadap dirinya sendiri. Nilai-nilai yang dimiliki seseorang akan memengaruhi perilaku kerja serta menjadi pedoman dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

d. Watak (*Traits*)

Karakteristik pribadi atau watak merupakan sifat bawaan yang memengaruhi cara seseorang merespons situasi tertentu. Karakteristik ini berperan dalam membentuk perilaku individu ketika menghadapi tantangan maupun permasalahan dalam pekerjaan.

e. Motif (*Motives*)

Motif merupakan dorongan internal yang mengarahkan seseorang untuk bertindak dan mencapai tujuan tertentu. Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan berupaya secara konsisten menunjukkan kinerja terbaik guna memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi.

Kelima indikator kompetensi tersebut saling berkaitan dan

berkontribusi terhadap peningkatan kinerja tenaga administrasi di lingkungan madrasah. Semakin baik Keterampilan, Pengetahuan, Sikap, Watak dan motif, yang dimiliki tenaga administrasi, maka semakin baik pula kualitas kinerja yang dihasilkan dalam mendukung pelayanan dan pengelolaan administrasi pendidikan.

2. Kinerja Tenaga Administrasi

Kinerja tenaga administrasi menggambarkan sejauh mana pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan. Kinerja tidak hanya diukur dari hasil pekerjaan, tetapi juga dari sikap, ketepatan, dan tanggung jawab dalam proses pelaksanaannya.

Menurut Mangkunegara (2004), kinerja dapat dilihat melalui beberapa indikator utama, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, disiplin dalam bekerja, dan tanggung jawab.

a. Kualitas Kerja :

Kualitas kerja mencerminkan tingkat hasil pekerjaan yang dibuat oleh tenaga administrasi, dilihat dari keakuratan, ketelitian, ketertiban, serta sejalan dengan standar kerja yang sudah ditetapkan. Kualitas kerja yang baik menunjukkan tingkat profesionalisme dalam melayani urusan administrasi.

b. Kuantitas Kerja :

Kuantitas kerja mengacu pada banyaknya tugas yang bisa diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan. Aspek ini menilai seberapa efisien pekerjaan administrasi dilakukan berdasarkan tugas atau jumlah pekerjaan yang diberikan.

c. Ketepatan Waktu :

Ketepatan waktu merupakan kemampuan tenaga administrasi dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Menurut Mangkunegara (2004), ketepatan waktu menjadi salah satu indikator penting dalam menilai kinerja karena berkaitan dengan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas.

Ketepatan waktu dapat dilihat dari kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tepat jadwal, menyerahkan laporan sesuai waktu yang ditentukan, serta tidak menunda pekerjaan. Dengan demikian, semakin baik ketepatan waktu yang dimiliki tenaga administrasi, maka semakin lancar pula proses pekerjaan yang dilakukan.

d. Disiplin dalam Bekerja :

Disiplin kerja menunjukkan sikap patuh pada peraturan, tepat waktu dalam menjalankan tugas, serta konsisten dalam melakukan pekerjaan. Disiplin merupakan faktor penting dalam menjaga kelancaran dan ketertiban dalam pengelolaan administrasi sekolah.

e. Tanggung Jawab :

Tanggung jawab adalah sikap siap dan tekun pegawai administrasi dalam menyelesaikan tugas serta menjelaskan hasil pekerjaannya. Pegawai yang bertanggung jawab tinggi akan bekerja sendiri dan bisa dipercaya.

Kelima indikator ini mencerminkan kemampuan tenaga administrasi dalam menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik, waktu yang tepat, serta komitmen terhadap aturan dan tugas yang diberikan.

Dengan demikian, semakin tinggi tingkat kompetensi kerja yang dimiliki tenaga administrasi, maka semakin baik pula kinerja yang dapat dicapai. Kompetensi yang baik mendorong peningkatan kualitas, kedisiplinan, dan rasa tanggung jawab dalam bekerja, sehingga efektivitas administrasi pendidikan dapat terlaksana secara optimal.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, skema dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. 1 Bagan Kerangka Berfikir

Keterangan :

↔ = Terdapat hubungan yang signifikan antara Kompetensi Kerja dengan Kinerja Tenaga Administrasi

Dalam teori kompetensi yang dikemukakan oleh Spencer dan Spencer (2008), kompetensi merupakan kemampuan yang melekat pada diri individu yang dapat meningkatkan kemampuannya dalam menjalankan tugas dan pekerjaan. Spencer dan Spencer juga menjelaskan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang berhubungan secara kausal (*causally related*) dengan kinerja efektif dan kinerja unggul (*superior performance*). Kompetensi tersebut meliputi keterampilan (*skills*), pengetahuan (*knowledge*), konsep diri/sikap (*self-concept*), watak (*traits*), dan motif (*motives*).

Sementara itu, menurut Mangkunegara (2004), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang dapat dilihat melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, disiplin kerja, dan tanggung jawab.

Karena kompetensi berkaitan dengan kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan, maka secara konseptual terdapat hubungan yang erat antara kompetensi kerja dan kinerja tenaga administrasi. Keterampilan

dan pengetahuan yang dimiliki tenaga administrasi akan membantu meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan. Konsep diri/sikap, watak, dan motif yang baik akan mendorong kedisiplinan, tanggung jawab, serta ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas. Dengan demikian, kompetensi kerja dapat dipahami sebagai faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja tenaga administrasi, karena kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang berhubungan dengan kinerja efektif dan kinerja unggul (Spencer & Spencer, 2008).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menggunakan teori kompetensi Spencer dan Spencer (2008) karena teori tersebut menjelaskan kompetensi sebagai karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal dengan kinerja efektif dan kinerja unggul. Sementara itu, teori kinerja Mangkunegara (2004) digunakan karena menjelaskan kinerja melalui indikator yang sesuai dengan pelaksanaan tugas tenaga administrasi, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, disiplin kerja, dan tanggung jawab. Kelima indikator tersebut mampu menggambarkan hasil kerja tenaga administrasi secara menyeluruh dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab administrasi di madrasah. Dengan demikian, kedua teori tersebut dipandang relevan dan saling melengkapi dalam menjelaskan hubungan antara kompetensi kerja dengan kinerja tenaga administrasi sesuai dengan tujuan penelitian ini.

F. Hipotesis

Pada penelitian ini terdapat dua hipotesisi yaitu :

1. H_0 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara Kompetensi Kerja dengan Kinerja Tenaga Administrasi di Madrasah Aliyah Swasta Se-Kota Bandung.
2. H_1 : Terdapat hubungan yang signifikan antara Kompetensi Kerja dengan Kinerja Tenaga Administrasi di Madrasah Aliyah Swasta Se-Kota Bandung.

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam melaksanakan penelitian, diperlukan kajian terhadap penelitian-penelitian sebelumnya. Kajian ini tidak hanya berfungsi sebagai referensi, tetapi juga sebagai pembanding antara penelitian yang sedang dilakukan dengan penelitian sebelumnya. Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Hubungan Kompetensi Tenaga Administrasi Dengan Kinerja Tenaga Administrasi Madrasah (Komala, 2022)	Penelitian ini memiliki keterkaitan pada pembahasan mengenai kompetensi dan kinerja tenaga administrasi.	Penelitian ini dilaksanakan pada lokasi madrasah yang berbeda, sehingga memiliki karakteristik, lingkungan kerja dan kondisi tenaga administrasi yang berbeda sebagai objek kajian.kondisi	Kompetensi tenaga administrasi memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja tenaga administrasi madrasah dengan nilai korelasi 0,888 yang termasuk kategori sangat kuat.
2	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMK Negeri 20 Jakarta (Mulyana et al., 2024)	Penelitian ini memiliki kesesuaian pada penggunaan variabel kompetensi kerja dan kinerja tenaga kependidikan/administrasi.	Penelitian dilakukan di SMK dengan subjek tenaga kependidikan secara umum, sedangkan penelitian ini fokus pada tenaga administrasi Madrasah Aliyah.	Kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai korelasi 0,920 dan kontribusi sebesar 82,8%.
3	Analisis Hubungan Kompetensi Tenaga Administrasi terhadap	Penelitian ini memiliki relevansi dalam kajian hubungan kompetensi dan kinerja tenaga administrasi di Madrasah Aliyah.	Penelitian terdahulu hanya terbatas pada satu kabupaten, sedangkan penelitian ini memiliki ruang lingkup lebih luas.	Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompetensi

No	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
	Kinerja Pegawai Tata Usaha di Madrasah Aliyah se-Kabupaten Sumedang (Fatimah, 2023)			tenaga administrasi dengan kinerja pegawai tata usaha dengan nilai $r = 0,763$ dan $R^2 = 0,582$.
4	Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bandung (Tyas et al., 2021)	Penelitian ini memiliki keterkaitan pada pembahasan mengenai kompetensi kerja dan kinerja pegawai dalam organisasi pendidikan.	Penelitian terdahulu dilakukan pada pegawai Dinas Pendidikan secara umum, sedangkan penelitian ini berfokus pada kompetensi kerja tenaga administrasi Madrasah Aliyah.	Kompetensi pegawai memiliki hubungan positif dan cukup kuat terhadap kinerja dengan nilai korelasi $r = 0,676$ serta memberikan pengaruh sebesar 45,6% terhadap kinerja pegawai.
5	Pengaruh Kompetensi Tenaga Kependidikan Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di SMK Negeri 4 Kendari (Rio et al., 2020)	Penelitian ini memiliki keterhubungan pada pembahasan kompetensi dan kinerja tenaga kependidikan.	Variabel X pada penelitian ini lebih berfokus pada kompetensi kerja.	Kompetensi tenaga kependidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan sebesar 45,02% dengan nilai korelasi 0,671.
6	Pengaruh Kompetensi Teknis terhadap Kinerja Tenaga Administrasi di Madrasah Aliyah Dar El Hikmah Pekanbaru (Istiqomah, 2018)	Penelitian ini memiliki keselarasan dalam pembahasan kompetensi dan kinerja tenaga administrasi di Madrasah Aliyah.	Penelitian terdahulu berfokus pada kompetensi teknis, sedangkan penelitian ini menitikberatkan pada kompetensi kerja secara umum.	Kompetensi teknis memberikan pengaruh sebesar 93,3% terhadap kinerja tenaga administrasi dengan nilai r hitung 0,933.

No	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
7	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Paramedis Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru (Alfiansyah, 2022)	Penelitian ini memiliki keterkaitan pada pembahasan variabel kinerja sebagai variabel dependen.	Penelitian terdahulu menggunakan variabel gaya kepemimpinan dan beban kerja, sedangkan penelitian ini membahas kompetensi kerja.	Gaya kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 81%.
8	Hubungan Kompetensi Tenaga Administrasi Sekolah terhadap Kualitas Pelayanan Administrasi di SMP Negeri 4 Aluh-Aluh Kabupaten Banjar (Khalida, 2024)	Penelitian ini memiliki relevansi dalam kajian hubungan kompetensi terhadap hasil kerja administrasi.	Penelitian dilakukan di SMP dan fokus kompetensi tidak secara spesifik pada kompetensi kerja seperti penelitian ini.	Kompetensi tenaga administrasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan administrasi dengan nilai $r = 0,730$ dan $R^2 = 0,533$.
9	Hubungan antara Kompetensi dan Produktivitas Kerja Tenaga Administrasi Sekolah di MAN se-Kabupaten Bandung Barat (Firda, 2023)	Penelitian ini memiliki kesamaan fokus pada hubungan kompetensi tenaga administrasi dengan hasil kerja di lingkungan Madrasah Aliyah.	Variabel Y pada penelitian terdahulu adalah produktivitas kerja, bukan kinerja tenaga administrasi secara spesifik.	Kompetensi tenaga administrasi memiliki hubungan tinggi dengan produktivitas kerja dengan nilai $r = 0,707$ dan $R^2 = 0,500$.
10	Kompetensi Tenaga Kependidikan Madrasah Hubungannya dengan Keefektifan	Penelitian ini memiliki keterkaitan dalam pembahasan kompetensi tenaga kependidikan/administrasi dan hasil administratif di madrasah.	Penelitian dilakukan di MTsN dan variabel Y berupa keefektifan layanan administrasi, bukan kinerja tenaga administrasi.	Kompetensi tenaga kependidikan berkontribusi sebesar 71,0% terhadap keefektifan

No	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
	Layanan Administrasi di MTsN se-Kota Banjar (Nurhasani, 2022)			layanan administrasi.

Berdasarkan tabel hasil penelitian terdahulu di atas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar penelitian sebelumnya telah membuktikan adanya hubungan positif dan signifikan antara kompetensi kerja tenaga administrasi atau tenaga kependidikan dengan kinerja mereka.

Namun demikian, penelitian-penelitian tersebut memiliki perbedaan pada konteks lembaga pendidikan, jenjang satuan pendidikan, cakupan wilayah, serta indikator kompetensi dan kinerja yang digunakan. Sebagian penelitian dilakukan pada sekolah umum, madrasah negeri, atau lembaga non-pendidikan, sehingga hasilnya belum sepenuhnya mencerminkan kondisi kompetensi dan kinerja tenaga administrasi pada Madrasah Aliyah Swasta.

