

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Dunia pendidikan pada era globalisasi ini telah mengalami kemajuan yang cukup pesat, baik pada aspek kuantitas lembaga, peningkatan sarana dan prasarana, pengembangan kurikulum maupun pada berbagai aspek yang terkait didalamnya. Hal tersebut, merupakan hasil yang dicapai dari berbagai usaha yang dilakukan dengan sungguh-sungguh oleh keseluruhan komponen bangsa khususnya yang terkait langsung dengan dunia pendidikan.

Pendidikan adalah salah satu proses dalam upaya mempengaruhi peserta didik agar mampu menyesuaikan diri sebaik mungkin dengan lingkungannya, dengan demikian akan menimbulkan perubahan dalam dirinya yang memungkinkannya berfungsi secara dekat dalam kehidupan bermasyarakat (Oemar Hamalik dalam Endah Winarti, 2016:1). Hal ini merupakan perwujudan dari usaha pencapaian tujuan pendidikan sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang (UU) No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang menyatakan bahwa :

Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan mejadi warga Negara yang demokrasi serta bertanggung jawab (Endah Winarti, 2016:1).

Menanggapi era tersebut, pemerintah berusaha melakukan berbagai upaya khususnya pada pendidikan formal seperti perbaikan sarana dan prasana, pemberian operasional sekolah (BOS), penerapan manajemen berbasis sekolah (MBS), serta perbaikan kurikulum. Namun demikian, indikator mutu pendidikan yang ada sekarang menunjukkan bahwa pendidikan yang ada di perkotaan lebih menarik dibandingkan dengan pendidikan di pedesaan. Problem ini yang menjadi landasan untuk memperbaiki kembali mutu pendidikan yang ada khususnya

terhadap stakeholder pendidikan agar tujuan pendidikan nasional bisa tercapai dengan efektif dan efisien.

Manajemen dalam suatu organisasi tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting. Tidak adanya tenaga kerja maka akan sulit untuk mengelola suatu sumber daya dalam organisasi baik itu mengelola organisasi itu sendiri maupun bidang-bidang yang tercakup dalam kegiatan organisasinya. Tenaga kerja dapat menentukan maju dan tidaknya suatu organisasi dan kegiatan-kegiatan yang dikembangkannya. Salah satu faktor yang dapat menentukan tercapainya tujuan sekolah yaitu sumber daya manusia.

Lembaga pendidikan dan organisasi bisnis akan memiliki tujuan yang berbeda. Di dunia pendidikan tujuan manajemen SDM lebih mengarah pada pembangunan pendidikan yang bermutu, membentuk SDM yang profesional, produktif, kreatif dan berprestasi. SDM yang bermutu akan memberikan peluang yang berkontribusi kepada mutu pendidikan. Mutu pendidikan dimungkinkan dipengaruhi oleh kontribusi atau peran tenaga pendidik, hal ini yakni personel guru.

Personel guru profesional merupakan suatu komponen terpenting dalam upaya pencapaian mutu pendidikan. Peran guru tidak kecil dalam mewujudkan segala bentuk kebijakan dan program pendidikan yang pada akhirnya akan ditentukan oleh kinerjanya. Oleh karena itu, setiap lembaga pendidikan diuntut untuk memiliki kemampuan menghasilkan personel guru yang mempunyai kemampuan dan kompetensi sesuai dengan bidang profesi. Hal ini sesuai dengan UU SISDIKNAS tahun 2003 No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pada pasal pertama ayat 1 menyebutkan bahwa: “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia jalur pendidikan formal, dasar, dan pendidikan menengah” (Endah Winarti, 2016:2).

Tenaga pendidik merupakan salah satu komponen dalam kegiatan belajar mengajar (KBM), memiliki kompetensi yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran, karena fungsi utama guru ialah merancang, mengelola, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Keberhasilan peningkatan

kualitas pendidikan sangat erat kaitannya dengan profesionalisme tenaga pendidik dalam mengoprasionalkannya. Di tangan pendidik yang profesional, fasilitas dan sarana prasarana yang kurang memadai bisa diatasi dan di tutupi, tetapi sebaliknya di tangan pendidik yang kurang profesional, maka fasilitas dan sarana yang mencukupi tidak mampu di manfaatkan dengan baik sehingga akan berdampak pada kinerja guru yang kurang baik.

Kurangnya pemahaman manajemen modern bagi tenaga pendidik dalam melaksanakan proses pembelajaran di sekolah sampai saat ini sulit untuk di kontrol dan evaluasi keberhasilan dan kegagalannya. Selain itu, masih ada tenaga pendidik yang mengajar tidak sesuai dengan pofesi keahliannya sehingga dalam proses pengajaran pendidik tidak mampu mengelola dan mendesain pelajaran yang dibawakan. Di samping itu, masalah yang paling fundamental lainnya adalah masih terdapat tenaga pendidik yang di rekrut hanya berdasarkan sistem kekeluargaan dan tenaga pendidik yang direkrut pada jenjang pendidikan dasar dan menengah yang belum memenuhi kualifikasi ijazah strata satu (S1) serta belum lulus sertifikasi. Kondisi seperti ini dapat berdampak pada tingkat kompetensi profesional tenaga pendidik dalam menguasai metode dan model pembelajaran saat proses pembelajaran di kelas sehingga berakibat pada saat proses pembelajaran peserta didik yang kadang bersikap acuh tak acuh, mengobrol pada saat guru menjelaskan pelajaran, bolos sekolah bahkan sikap tidak menghargai guru dan begitu pula pada hasil belajar peserta didik yang kurang kreatif dan berkembang dengan baik.

Keberhasilan pendidikan akan terjadi apabila ada interaksi antara tenaga pendidik dengan peserta didik. Guru sebagai tenaga pendidik merupakan pemimpin pendidikan, pendidik amat menentukan dalam proses pembelajaran dikelas, dan peran kepemimpinan tersebut akan tercermin dari bagaimana guru melaksanakan peran dan tugasnya, hal ini bahwa kinerja guru merupakan faktor yang amat menentukan bagi mutu pembelajaran atau pendidikan yang akan berimplikasi pada kualitas output pendidikan setelah menyelesaikan sekolah.

Kinerja guru merupakan kinerja atau untuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanaka tugasnya sebagai pendidik (Suharsaputra dalam Engkay

Karweti, 2010:77-78). Sedangkan menurut Rahman dkk (dalam Engkay Karweti, 2010:77-78) menyatakan bahwa, “Kinerja guru dapat dinilai dari aspek kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh seorang guru yang dikenal dengan sebutan “Kompetensi guru”. Kompetensi yang perlu dimiliki guru profesional dalam UUD 14/2005 pasal 8 dan Permen Diknas No. 13 tahun 2007 tentang Standar Kinerja Kepala Sekolah mengatakan bahwa ada empat kompetensi yang harus dimiliki guru yaitu: kompetensi pedagogik, profesional, pribadi (personal), dan kompetensi sosial (kemasyarakatan).

Kinerja guru yang rendah akan berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas yang pada gilirannya akan berpengaruh pula terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Kondisi seperti ini, kepala sekolah memegang peranan penting, karena dapat memberikan iklim yang memungkinkan bagi guru berkarya dengan penuh semangat. Dengan keterampilan manajerial yang dimiliki, kepala sekolah membangun dan mempertahankan kinerja guru yang positif.

Berdasarkan hasil penelitian pada tanggal 13 sd 14 Desember 2019 di MTs Yaspina Nurul Jannah Cianjur ini sebagai salah satu lembaga pendidikan Tsanawiah yang terdapat sesuatu menarik sehubungan dengan manajemen tenaga pendidik terhadap kinerja guru. Dalam manajemen tenaga pendidiknya masih belum sesuai dengan teori, seperti pada perekrutan calon tenaga pendidik masih terdapat sistem kekeluargaan, begitupun dalam pembagian job. Dalam pembagian job di MTs Yaspina Nurul Jannah terdapat tenaga pendidik yang mengajar mata pembelajaran tidak sesuai dengan bidang profesinya. Oleh karena itu manajemen tenaga pendidik yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs Yaspina Nurul Jannah.

Dalam penelitian ini manajemen tenaga pendidik tersebut menyangkut beberapa hal yaitu Perencanaan pegawai, Pengadaan pegawai, Pembinaan dan pengembangan pegawai, Promosi dan mutasi, Pemberhentian pegawai, Kompensasi dan penilaian pegawai. Bagian-bagian tersebutlah yang menjadi salah satu bentuk ketercapaian suatu lembaga pendidikan. Mengamati permasalahan tersebut, maka manajemen tenaga pendidik menjadi salah satu yang perlu di praktekan dengan baik untuk meningkatkan kualitas pendidik di MTs

Yaspina Nurul Jannah sebagai lembaga pendidik yang masih bermasalah dalam hal manajemen tenaga pendidik melalui peningkatan kualitas guru. Aktiviats manajemen tenaga pendidik sangatlah penting dalam pengelolaan rofesionalisme tenaga pendidik.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam apakah ada pengaruh manajemen tenaga pendidik terhadap kinerja guru. Sehingga penulis mengadakan penelitian proposal dengan judul “**Pengaruh Manajemen Tenaga Pendidik Terhadap Kinerja Guru di MTs Yaspina Nurul Jannah Cianjur**”.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana manajemen tenaga pendidik di MTs Yaspina Nurul Jannah?
2. Bagaimana kinerja guru di MTs Yaspina Nurul Jannah?
3. Bagaimana pengaruh manajemen tenaga pendidik terhadap kinerja guru di MTs Yasina Nurul Jannah?

### **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### 1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di kemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui gambaran mengenai manajemen tenaga pendidik di MTs Yaspina Nurul Jannah.
- b. Untuk mengetahui kinerja guru di MTs Yaspina nurul Jannah.
- c. Untuk mengetahui tingkat pengaruh manajemen tenaga pendidik terhadap kinerja guru di MTs Yaspina Nurul Jannah.

## 2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Dapat menjadi kontribusi pemikiran terhadap lembaga pendidikan khususnya dalam manajemen tenaga pendidik agar lebih memahami dan mampu melaksanakan manajemen tenaga pendidik terhadap peningkatan kinerja guru di sekolah.
- b. Tulisan ini sangat berguna bagi tenaga pendidik yang kelak akan mengabdikan diri pada agama, bangsa dan negara.
- c. Dapat memberikan pemahaman bahwa, manajemen tenaga pendidik yang baik akan berdampak pada kinerja guru di sekolah.

## D. Manfaat Penelitian

### 1. Manfaat Teoritis

Manfaat Teoritis Menurut Soekidjo (2010), merupakan manfaat penelitian bagi pengembangan ilmu. Dalam penelitian ini, penulis berharap hasil penelitian ini dapat membantu dan dijadikan sebagai bahan yang relevan dalam pengembangan dan peningkatan manajemen tenaga pendidik terhadap kinerja guru di MTs Yaspina Nurul Jannah.

### 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis, penelitian ini berguna sebagai inspirasi dan kreativitas dalam menggali dan menerapkan pengetahuan melalui penulisan ilmiah, serta memberi motivasi untuk belajar lebih banyak serta mendapatkan pengetahuan baru yang berkaitan tentang pengaruh manajemen tenaga pendidik terhadap kinerja guru.
- b. Bagi kepala sekolah sebagai informasi satuan pendidikan dalam melaksanakan manajemen tenaga pendidik khususnya dalam lingkup penerimaan tenaga pendidik baru.
- c. Bagi Madrasah, penelitian ini berguna sebagai bahan masukan untuk meningkatkan kualitas kinerja guru di madrasah agar memenuhi kebutuhan sekolah.

## **E. Kerangka Pemikiran**

Manajemen tenaga pendidik merupakan kegiatan yang mencakup penetapan norma, standar, prosedur, pengangkatan, pembinaan, penatalaksanaan, kesejahteraan dan pemberhentian tenaga kependidikan sekolah agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dalam mencapai tujuan sekolah (Mohammad Mustari, 2014:213).

Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah aktifitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan masuk kedalam pendidikan sampai akhirnya berhenti.

Sedangkan menurut Undang-Undang No. 20 tahun 2003 pasal ayat 39 menyebutkan bahwa tenaga pendidik adalah Tenaga Kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Pendidikan merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Manajemen tenaga pendidik merupakan cabang dari manajemen yaitu seni dan ilmu. Hanya perbedaannya, manajemen menitik beratkan perhatiannya kepada soal-soal manusia dalam hubungan kerja dengan tidak melupakan faktor-faktor produksi lainnya, maka manajemen tenaga pendidik dan kependidikan khusus menitik beratkan perhatiannya kepada faktor-faktor produksi tenaga kerja. Namun demikian, tidak dapat dipungkiri bahwa manajemen tenaga pendidik dan kependidikan tidak dapat mengabaikan seluruhnya hal-hal yang berhubungan dengan tenaga kerja (Marihhot Manullang dalam Ernawati Aksa, 2017:2).

Dapat disimpulkan bahwa manajemen tenaga pendidik merupakan manajemen yang hanya dapat menitik beratkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan pegawai atau personalia di dalam suatu organisasi. Serta harus mampu mengelola pendidikan yang sesuai dengan prosedur pendidikan karena untuk tercapainya suatu tujuan.

Dalam pelaksanaan manajemen kependidikan sedikitnya mencakup tujuh kegiatan utama yaitu, perencanaan, pengadaan, pembinaan dan pengembangan, promosi dan mutasi, pemberhentian, kompensasi, dan penilaian tenaga kerja kependidikan. Semua kegiatan itu perlu dilakukan dengan baik dan benar agar apa yang diharapkan tercapai dan tersedianya tenaga-tenaga kependidikan yang diperlukan sesuai dengan kemampuannya.

Manajemen tenaga kependidikan bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien. Tujuh kegiatan Manajemen tenaga kependidikan yaitu:

- a. Perencanaan pegawai
- b. Pengadaan pegawai
- c. Pembinaan dan pengembangan pegawai
- d. Promosi dan mutasi
- e. Pemberhentian pegawai
- f. Kompensasi
- g. Penilaian pegawai (E Mulyasa, 2012: 42)

Kinerja guru merupakan hasil yang di capai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya yang di dasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu dengan output yang di hasilkan. Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja guru adalah: 1) kuantitas dan kualitas prestasi kerja, 2) integritas guru, 3) disiplin kerja (Ernawati, 2015:32).

Menurut Rachmawati (2013:16), kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, dimana kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila hasil yang di capai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Hal yang sama dikemukakan oleh Uno (dalam Titin Eka A, 2017:17) "*teacher performance is the work of the teacher reflected in how to plan, implement and assess the learning process teaching whose intensity is based on work ethic, and professional disciplin within learning process*" kinerja guru merupakan hasil kerja guru yang refleksi dalam cara merencanakan,



melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya yang dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin dalam profesional proses pembelajaran.

Berdasarkan pendapat di atas dapat di ambil suatu kesimpulan bahwa kinerja guru adalah hasil yang di capai dari perbuatan atau tindakan nyata, untuk meningkatkan prestasi yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dengan tugas dan tanggung jawab yang dilakukan dalam suatu pekerjaan sesuai profesi, dimana tugas seorang guru yaitu merencanakan, melaksanakan, mengelola, menilai kemajuan proses belajar mengajar dan menguasai bahan pelajaran.

Kinerja guru sangatlah penting untuk ditingkatkan karena hal ini dapat memberikan pengaruh terhadap proses pembelajaran disekolah. Namun peningkatan kinerja guru tidak selalu berkembang dengan baik karena akan adanya pengaruh dari berbagai faktor yang muncul dari dalam pribadi guru dan dari luar pribadi guru itu sendiri. Menurut Sutermeister (dalam Abd Madjid, 2016:12-13), faktor kinerja dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi. Dikatakan bahwa kemampuan dipengaruhi oleh pengetahuan dan keterampilan. Sedangkan motivasi dipengaruhi oleh interaksi dari lingkungan fisik pekerjaan, lingkungan sosial pekerjaan yang terdiri dari: a) kepemimpinan, b) organisasi formal atau lingkungan organisasi yang mencakup struktur organisasi, iklim kepemimpinan, efesiensi organisasi dan manajemen. Arti kinerja di istilahkan sebagai "performance". Kinerja diartikan sebagai perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja dalam kaitannya dengan jabatan diartikan sebagai hasil yang dicapai yang berkaitan dengan fungsi jabatan dalam periode waktu tertentu (Kane dalam Abd Madjid,2016:10). Menurut Smith (dalam Abd Madjid,2016:10), performance atau kinerja adalah "Output derive processes,humen or therwise", yaitu kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

Sementara menurut Mathis dan Jackson (dalam Abd Madjid, 2016:10), kinerja merupakan apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain, kuantitas keluran, kualitas keluaran, jangka waktu keluaran, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

Berdasarkan dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil atau pencapaian seorang guru dalam suatu organisasi atau sekolah yang sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang sudah diberikan oleh organisasi atau sekolah dalam upaya pencapaian suatu tujuan.

Menurut Yamin (dalam Yesmira Syamra, 2016:261-262), faktor yang mempengaruhi kinerja dapat berasal dari personal yaitu: 1) pengetahuan, 2) keterampilan, 3) kemampuan, 4) kepercayaan diri, 5) motivasi, 6) komitmen. Menurut Rachmawati (2013:19), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain: a) kepribadian dan dedikasi, b) pengembangan profesi, c) kemampuan mengajar, d) antar hubungan dan komunikasi, e) kedisiplinan, e) hubungan dengan masyarakat, f) kesejahteraan, g) iklim kerja.

Indikator dalam penilaian kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran di dalam kelas yaitu;

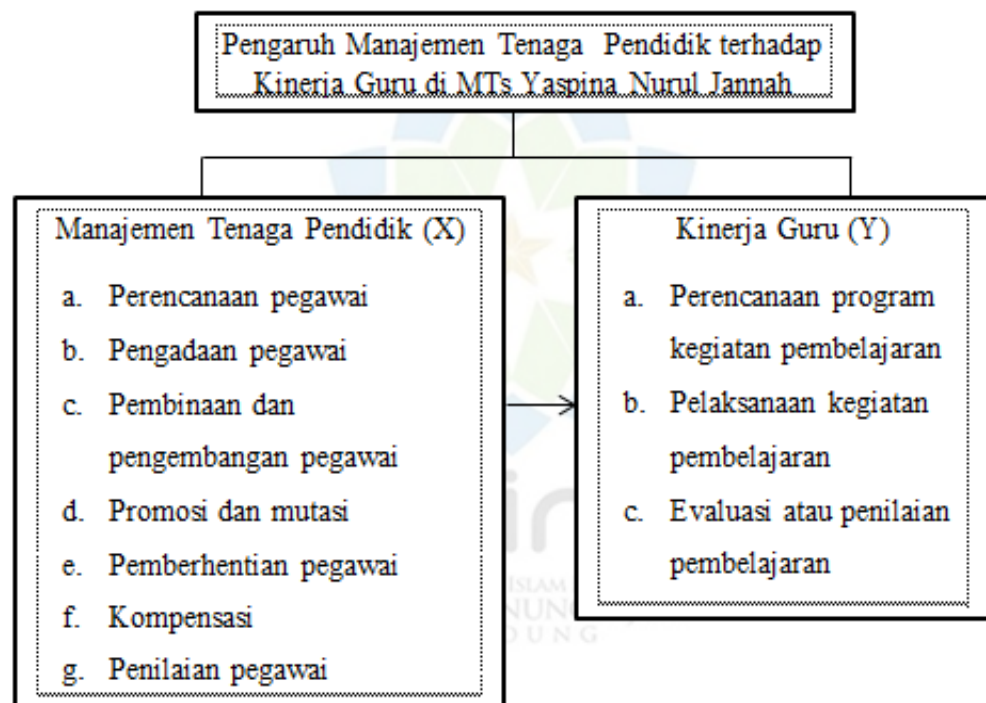
- a. Perencanaan program kegiatan pembelajaran
- b. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran
- c. Evaluasi atau penilaian pembelajaran (Surya Dharma, 2008:22)

Manajemen tenaga pendidik dimungkinkan akan berpengaruh terhadap kinerja guru di sekolah. Dalam hal ini kepala sekolah dan guru harus mampu melakukan program sekolah yang telah ditetapkan bersama-sama dan mampu bertanggung jawab dalam rangka pencapaian tujuan serta visi dan misi sekolah sesuai target yang ada. Kepala sekolah perlu melakukan proses pengawasan terhadap kinerja guru. Manajemen tenaga pendidik sangatlah di perlukan di lembaga pendidikan karena tenaga pendidik merupakan subjek dalam menstabilkan ilmu kepada peserta didik. Dan didalam manajemen tenaga pendidik harus ada pembagian tanggung jawab yang jelas, tegas dan tepat sehingga program yang telah ditetapkan dapat berjalan dengan suatu sistem, agar semua tenaga pendidik mau bekerja dan menjalankan tugas yang dibebankan kepada yang bersangkutan.

Keberadaan kinerja guru yang profesional ada berada diposisi yang sangat vital dan strategis. Karena itu, kepala sekolah harus mampu berusaha untuk memiliki guru yang profesional. Untuk memiliki guru yang profesional akan tergantung pada kualitas proses rekrutmennya, semakin baik proses

rekrtutmennya, semakin baik pula didapatkannya calon guru yang sesuai dengan kebutuhan. Dan semakin baik prosesnya, semakin besar pula didapatkannya calon tenaga yang sangat memenuhi kualifikasi sesuai dengan yang di harapkan oleh sekolah.

**Gambar Bagan 1.1**  
**KERANGKA PEMIKIRAN**  
**MANAJEMEN TENAGA EPENDIDIK TERHADAP KINERJA GURU**  
**Penelitian di MTs Yaspna Nurul Jannah**



#### **F. Hipotesis**

Menurut Wardi Bachtiar (dalam Yaya Suryana,2015:136), hipotesis merupakan logika dalam berfikir secara deduktif, yaitu mengambil kesimpulan dari hal yang bersifat umum, dalam hal ini premis-premis pada kesimpulan khusus yang berupa hipotesis yang harus di uji agar kebenaran yang didapatkan hipotesis itu jelas atau valid.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas maka hipotesis dari penelitian ini adalah :

1. Terdapat pengaruh positif manajemen tenaga pendidik terhadap kinerja guru MTs Yaspina Nurul Jannah Cianjur.
2. Hipotesis yang digunakan adalah hipotesis kerja :  
 $H_0$  : tidak terdapat hubungan antara manajemen tenaga pendidik dengan kinerja guru di MTs Yaspina Nurul Jannah Cianjur.  
 $H_1$  : terdapat hubungan antara manajemen tenaga pendidik dengan kinerja guru di MTs Yaspina Nurul Jannah.

### G. Hasil Penelitian yang Relevan

Hasil penelitian yang relevan mengenai pengaruh manajemen tenaga pendidik terhadap kinerja guru telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu, terdapat perbedaan dan persamaan yang akan dilakukan oleh peneliti. Berikut merupakan peneliti terdahulu diantaranya :

1. Skripsi, Nurwadin (2013), dengan judul “Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di MTs Labibia Kendari” dari STAIN Sultan Qaimuddin Kendiri. Hasil dari penelitian ini berdasarkan korelasi  $r_{hitung} > r_{tabel}$  berarti  $H_0$  ditolak  $H_i$  diterima, dan diuji Fiser (uji-F) =  $F_{hitung} 6,89 > F_{tabel} 4,28$  maka tolak  $H_0$  diterima  $H_i$  yang berarti signifikan, maka dapat dikatakan ada pengaruh yang signifikan. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah ruang lingkup manajemen di penelitian ini adalah manajemen kepala sekolah, sedangkan pada penelitian penulis manajemen ini menyangkut tenaga pendidik. Kemudian persamaan dari penelitian ini adalah metode yang digunakan metode penelitian kuantitatif.
2. Skripsi, Muh. Ridwan (2018), dengan judul “Pengaruh Manajemen Tenaga Pendidik terhadap Prestasi Peserta Didik di Madrasah Tanawiyah Guppi Kalupang Kabupaten Enrekang” dari UIN Alaludin Makasar. Hasil dari analisis data ini menunjukkan melalui perhitungan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4,76 > 2,05$  sehingga variabel X terhadap Y memiliki pengaruh yang

positif dan signifikan. Jika manajemen tenaga pendidik meningkat maka prestasi belajar peserta didik pada Madrasah MTs Guppi Kaluppang pun meningkat. Persamaan dan perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah dari penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, sedangkan perbedaan dari penelitian ini adalah dari dua variabel ini memiliki salah satu variabel yang berbeda yaitu variabel manajemen tenaga pendidik (X) dan prestasi belajar peserta didik (Y).

3. Skripsi, Cecep Taryaman (2018), dengan judul “Pengaruh Manajemen Sekolah terhadap Kinerja Guru dalam Mewujudkan Prestasi Belajar Siswa di MTs Al-Ma’arif Cilageni Kecamatan Kadungora” dari Universitas Garut. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa berdasarkan secara simultan maupun parsial, variabel manajemen sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru dalam mewujudkan prestasi belajar peserta didik. Dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan memiliki perbedaan yaitu dari variabel pengaruh manajemen sekolah (X), sedangkan persamaan dari penelitian ini dengan yang akan dilaksanakan yaitu variabel terhadap kinerja guru (Y).