

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia pendidikan berkontribusi positif bagi keberhasilan pendidikan. Sumber daya manusia yang berkualitas dilihat berdasarkan segi kompetensi serta tingkat kinerja dapat mendukung lembaga pendidikan dalam mencapai tujuan. Kinerja individu mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mencapai tujuan lembaga. Jika kinerja anggota baik, maka akan berdampak positif terhadap kinerja pemimpin dan kinerja lembaga. Masalah kinerja tidak dapat dipisahkan dari daya guna, proses serta hasil. Disamping itu, kinerja juga ditentukan oleh kualitas serta kuantitas seseorang dalam melaksanakan kewajiban (Siagian 2020:260).

Menurut studi kasus pada enam Madrasah Aliyah (MA) di Bau Bau, Sulawesi Tenggara, dengan melibatkan lima tenaga kependidikan, antara lain kepala administrasi, tenaga administrasi, kepala perpustakaan, pustakawan, dan staf laboratorium. Kajian Israpil bertajuk “Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan pada Madrasah Ibtidaiyah di Kota Bau Bau, Sulawesi Tenggara” menunjukkan bahwa kinerja tenaga kependidikan berdasarkan Standar Nasional Pendidikan (SNP) masih belum optimal, dengan presentase 45% atau cukup. Nilai tersebut masih sangat didukung oleh Madrasah Aliyah Negeri. Melihat kenyataan tersebut, perlu adanya peningkatan kinerja sumber daya manusia, antara lain peningkatan kinerja tenaga kependidikan, menyediakan infrastruktur serta peran Kepala Madrasah yang optimal demi kemajuan madrasah (Israpil 2018 :44)

Kepala Madrasah harus memenuhi persyaratan tertera dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah/Madrasah. Pada BAB 3 Pasal 7 disebutkan bahwa kepala sekolah harus mengikuti pendidikan dan pelatihan calon kepala sekolah/madrasah dilaksanakan dalam kegiatan tatap muka dalam kurun waktu minimal 100 (seratus) jam dan praktik pengalaman lapangan dalam kurun waktu minimal selama 3 (tiga) bulan.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah disebutkan bahwa kualifikasi khusus Kepala Sekolah Menengah Atas/Madrasah Aliyah (SMA/MA) adalah sebagai berikut: (1) Berstatus sebagai guru SMA/MA; (2) Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SMA/MA; dan (3) Memiliki sertifikat kepala SMA/MA yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan Pemerintah. Adapun kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi dan kompetensi sosial.

Pengelolaan suatu lembaga berkaitan erat dengan kegiatan komunikasi dalam rangka menyampaikan tujuan lembaga, mengungkapkan visi dan misi lembaga, mengatur anggota, melaksanakan kegiatan administrasi, serta kegiatan lain yang berkaitan dengan manajemen pendidikan. Dalam kegiatan pendidikan, komunikasi kepala madrasah menjadi faktor penting yang menentukan tingkat kinerja orang yang terlibat dalam proses pendidikan. Tanpa komunikasi, Kepala Madrasah tidak dapat melaksanakan kewajibannya dalam mengatur, memberi arahan serta membina warga madrasah. Maka dari itu, komunikasi yang efektif diperlukan karena madrasah memang memerlukan pemahaman yang luas, menyeluruh, mendasar serta logis tentang penggunaan komunikasi pada penyelenggaraan pendidikan (Mustopa 2017:3).

Kepala Madrasah belum sepenuhnya mementingkan kedudukan komunikasi bagi peningkatan kinerja sumber daya manusia. Fakta ini dapat dibuktikan melalui sebuah penelitian oleh (Nugroho 2017:5) berjudul “Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Guru (Studi di MI Swasta di Kecamatan Mungkid, Kabupaten Magelang)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi yang terjalin antara kepala sekolah dan guru hanya sebatas profesi. Berbeda dengan komunikasi antar sesama guru, hal ini menunjukkan bahwa guru lebih mudah menjalin komunikasi dengan guru lain daripada dengan kepala sekolah. Fenomena tersebut tentunya dapat menghambat proses komunikasi yang djalin oleh kepala sekolah dengan tenaga pendidik serta sebaliknya.

Isu terkait komunikasi juga teridentifikasi dalam kajian yang dibahas oleh (Wibowo 2013:37) berjudul “Pengaruh Komunikasi Internal, Motivasi Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri di Gugus Bisnis Kota Semarang”. Pada kajian ini, ditemukan sejumlah fenomena, antara lain adanya pemahaman yang keliru serta kurang jelasnya pesan yang diterima guru mengakibatkan guru merasa sulit dalam menjalankan intruksi dari kepala sekolah. Fenomena kesalahpahaman yang terjadi di kalangan guru memperlihatkan bahwa lembaga pendidikan memiliki masalah dalam hal komunikasi. Masalah yang berkaitan dengan komunikasi dapat menghambat kinerja guru.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Syadali (2013) di sekolah dan madrasah unggul di Indramayu (salah satunya Madrasah Aliyah Negeri 1 Indramayu), informasi yang diperoleh memperlihatkan bahwa pegawai madrasah belum melakukan penyusunan perencanaan secara tepat waktu. Sumber daya manusia yang berpartisipasi juga tidak ikut serta secara aktif ketika menyusun perencanaan pendidikan. Madrasah Aliyah Negeri 1 Indramayu juga tidak konsisten dan kontinu dalam pendampingan pendidik dan tenaga kependidikan, pemberian materi ajar dan tindak lanjut pendampingan (Syadali 2013).

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti, ditemukan informasi bahwa usia Kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Indramayu, yaitu bapak Drs. Wahyudin, M.Ag adalah 55 tahun. Adapun Kepala Madrasah Aliyah Negeri 2 Indramayu, Bapak Drs. H. Amir Fuad Khozin, M.Si berusia 55 tahun. Kepala Madrasah Aliyah Negeri 3 Indramayu yaitu Bapak Drs. Sidkon Rawiyajidi, M.Pd.I berusia 58 tahun. Bapak Drs. Wahyudin, M.Ag memiliki pengalaman pendidikan dan pelatihan diantaranya yaitu (1) Diklat Dis Tempat Kerja (DDTK) Materi PTS dan SPMP yang diselenggarakan oleh Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Bandung di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu meliputi 40 jam mata diklat; (2) Diklat Di Tempat Kerja (DDTK) Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan, Evaluasi Diri Sekolah dan Penelitian Tindakan Sekolah yang diselenggarakan oleh Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Bandung di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu meliputi 40 jam mata diklat;

(3) Pendidikan dan Pelatihan Penulisan Karya Tulis Ilmiah bagi Kepala Madrasah yang diselenggarakan oleh Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Bandung di Bandung; (4) Pendidikan dan Pelatihan Teknis Substantif Kepala Madrasah Angkatan XXVI yang dilaksanakan oleh Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Bandung Badan Penelitian dan Pengembangan dan Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Agama di Indramayu yang meliputi 50 jam pelatihan.

Riwayat pendidikan dan pelatihan Kepala Madrasah Aliyah Negeri 2 Indramayu diantaranya meliputi: (1) Pendidikan dan Pelatihan Teknis Substantif Kepala Madrasah yang dilaksanakan oleh Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Bandung Badan Penelitian dan Pengembangan dan Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Agama di Indramayu yang meliputi 50 jam pelatihan. (2) Diklat Di Tempat Kerja (DDTK) Materi PTS dan SPMP yang diselenggarakan oleh Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Bandung di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu meliputi 40 jam mata diklat; (2) Diklat Di Tempat Kerja (DDTK) Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan, Evaluasi Diri Sekolah dan Penelitian Tindakan Sekolah yang diselenggarakan oleh Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Bandung di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu meliputi 40 jam mata diklat.

Kepala Madrasah Aliyah Negeri 3 Indramayu, Bapak Drs. Sidkon Rawiyajidi, M.Pd pernah memimpin Madrasah Aliyah tersebut pada tahun 2014-2017 dan kembali ditugaskan pada tahun 2022. Hal tersebut memicu pro dan kontra serta berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan. Adapun Kepala Madrasah Aliyah Negeri 3 Indramayu memiliki pengalaman pendidikan dan pelatihan pada diklat substantif tugas tambahan pembekalan Kepala Madrasah dengan 100 jam diklat pada tahun 2015. Berdasarkan data yang diperoleh, dapat diketahui bahwa Kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Indramayu, Madrasah Aliyah Negeri 2 Indramayu dan Madrasah Aliyah Negeri 3 Indramayu tidak pernah mengikuti magang sebelum menjadi Kepala Madrasah.

Kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Indramayu, Madrasah Aliyah Negeri 2 Indramayu dan Madrasah Aliyah Negeri 3 Indramayu mulai ditugaskan untuk memimpin madrasah tersebut pada tahun 2022 sesuai dengan keputusan

Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat. Hal ini merupakan tantangan tersendiri bagi para Kepala Madrasah khususnya dalam beradaptasi di lingkungan yang baru serta komunikasi yang baik diperlukan dalam rangka mendayagunakan semua staf yang ada di madrasah demi mencapai tujuan.

Berdasarkan fenomena diatas, maka permasalahan mengenai komunikasi Kepala Madrasah hubungannya dengan kinerja tenaga kependidikan penting untuk diteliti. Peneliti ingin mengetahui apakah ada hubungan yang signifikan antara komunikasi Kepala Madrasah dengan kinerja tenaga kependidikan. Maka, judul dari penelitian ini ialah “Komunikasi Kepala Madrasah Hubungannya dengan Kinerja Tenaga Kependidikan (Penelitian Pada Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Indramayu)”

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dirumuskan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana komunikasi Kepala Madrasah di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Indramayu?
2. Bagaimana kinerja tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Indramayu?
3. Bagaimana hubungan komunikasi Kepala Madrasah dengan kinerja tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Indramayu?

### **C. Tujuan Penelitian**

Sejalan dengan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini ialah:

1. Untuk mengetahui komunikasi Kepala Madrasah di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Indramayu
2. Untuk mengidentifikasi kinerja tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Indramayu
3. Untuk membuktikan hubungan komunikasi Kepala Madrasah dengan kinerja tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Indramayu

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

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoretis dan praktis. Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Teoretis**

Secara teoritis, manfaat penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan informasi bagi pengelola lembaga pendidikan yang dapat digunakan sebagai dasar dan evaluasi untuk menentukan strategi dalam upaya meningkatkan kualitas madrasah, khususnya dalam komunikasi Kepala Madrasah agar lebih efektif. Disamping itu, penelitian ini diharapkan dapat menambahkan referensi untuk meningkatkan kinerja Tenaga kependidikan agar terlaksana dengan baik.

##### **2. Manfaat Praktis**

###### **a. Madrasah**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi positif untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui komunikasi Kepala Madrasah secara optimal di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Indramayu.

###### **b. Tenaga Kependidikan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi positif untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Indramayu.

#### **E. Kerangka Berpikir**

Sallis berpendapat bahwa “*communication is defined as a process by which we assign and convey meaning in an attempt to create shared understanding*”. Komunikasi adalah proses ketika seseorang menetapkan serta mengemukakan pesan dalam rangka membentuk pengertian yang sama. Berdasarkan definisi tersebut dapat dipahami bahwa proses komunikasi adalah keahlian dalam mengolah, menyimak, menganalisis, bertanya, menelaah dan menilai antar individu serta antar sesama (Sallis 2012).

Sebagai peran utama di madrasah, Kepala Madrasah hendaknya mempunyai keahlian mengatur semua sumber daya dan komponen madrasah agar dapat digunakan secara optimal untuk mencapai tujuan (Sowiyah 2016:14). Dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, Kepala Madrasah harus bisa berkomunikasi

secara efektif kepada semua warga madrasah. Hal ini dilakukan dalam rangka mengarahkan, memberi intruksi, mengatur, memberikan motivasi dan membentuk pengertian para personil madrasah. Maka dari itu, Kepala Madrasah harus ahli perihal komunikasi yang merupakan keterampilan yang harus dikuasai (Danim 2008:16).

Kepala Madrasah dalam melaksanakan kegiatan komunikasi dengan komponen madrasah termasuk tenaga kependidikan harus memperhatikan beberapa indikator agar kegiatan komunikasi dapat berjalan secara efektif. Adapun indikator tersebut sebagaimana diungkapkan oleh The Liang Gie (1994) dalam (Daroni 2007:37) yaitu:

1. Kejelasan, yaitu informasi yang disampaikan harus jelas dan mudah dipahami oleh komunikator agar dapat menjalankannya dengan benar.
2. Ketepatan, yaitu dalam kegiatan komunikasi harus diperhatikan pesan yang disampaikan agar sasaran yang dituju tepat.
3. Kecukupan, artinya informasi yang disampaikan jangan berlebihan agar tidak membuat bingung penerima informasi dan apabila dianggap sudah dimengerti sepenuhnya maka informasi yang dikirimkan lebih baik diakhiri.
4. Mengadakan tindak lanjut, yaitu memeriksa informasi yang disampaikan dapat dilaksanakan secara tepat atau sebaliknya.
5. Mengatur arus informasi, yaitu informasi harus dikendalikan agar penerima tidak terlalu berlebihan ketika menerima informasi
6. Pengulangan, yaitu informasi yang dikomunikasikan harus diulangi supaya dapat dipahami dengan jelas
7. Penghayatan, yaitu pesan yang dikomunikasikan harus dilaksanakan agar makna sebenarnya dari pesan yang dimaksud dapat dipahami dengan jelas.
8. Mendorong saling mempercayai, yaitu adanya rasa percaya akan mendorong terbentuknya pengertian yang sama, sehingga penerima pesan tidak merasa keberatan untuk menjalankan intruksi yang diberikan kepadanya.
9. Penetapan waktu efektif, yaitu penggunaan waktu yang efektif diterapkan agar informasi dapat dilaksanakan dengan cepat, dan waktu yang efektif

digunakan akan menambah kecepatan dalam menjalankan informasi yang telah disampaikan.

10. Mendengarkan secara efektif, artinya komunikasi harus bisa menentukan bagian pesan yang merupakan intisari pesan yang dikomunikasikan sehingga ia dapat melaksanakannya secara tepat.
11. Penggunaan selentingan, yaitu informasi dengan cara penyampaian secara tidak langsung dari orang lain. Jadi yang penting adalah keyakinan, apakah selentingan itu benar atau tidak.

Indikator komunikasi yang dikemukakan oleh The Liang Gie menjadi indikator yang digunakan oleh peneliti untuk melakukan penelitian mengenai komunikasi Kepala Madrasah.

Kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dilihat dari kualitas dan kuantitas kerja yang berhasil dilakukan oleh seseorang pada saat menjalankan kewajiban berdasarkan tugas yang dibebankan kepadanya (Mangkunegara 2006:67). Untuk mengukur kinerja tenaga kependidikan, perlu mempertimbangkan pencapaian tenaga kependidikan ketika menjalankan kewajiban. Menurut (Ratmingko and Septi Winarsih 2008:182–83), indikator kinerja terdiri atas beberapa komponen yang meliputi: ketampakan fisik, reliabilitas, responsivitas, keterampilan, kesopanan, kredibilitas, keamanan akses komunikasi, serta pengertian.

Menurut (Yahya 2013:17), tenaga kependidikan merupakan pekerjaan yang dilaksanakan oleh individu berhubungan dengan operasionalisasi pendidikan yang dilaksanakan dengan kemahiran, keterampilan, dan kompetensi tertentu, serta berdasarkan norma yang berlaku. Adapun tenaga kependidikan menurut (Aftika, Munandar, and Syamsun 2017:209) ialah kolaborator yang memiliki dampak besar terhadap kemajuan, kelancaran serta keberhasilan lembaga. Para staf yang termasuk tenaga kependidikan di madrasah antara lain: kepala madrasah, pengawas, administrator, pustakawan, staf laboratorium, pengelola kelompok belajar dan petugas kebersihan (Suarga 2019:165).

Menurut Bernadin & Russell (1998) dalam (Adamy 2016:91–92), klasifikasi untuk menilai kinerja pegawai ada enam, meliputi: (1) *Quality*, yang berkaitan dengan proses dan hasil implementasi kegiatan tersebut apakah sudah



mendekati harapan atau belum; (2) *Quantity*, yaitu berhubungan dengan total yang didapatkan, seperti jumlah unit, rupiah, kegiatan yang diselesaikan; (3) *Timelines*, berkaitan dengan aktivitas yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu; (4) *Cost-Effectiveness*, yaitu bagaimana pemanfaatan komponen organisasi (manusia, keuangan, teknis, bahan); (5) *Need For Supervisor*, sejauh mana seseorang dapat melakukan tugas tanpa adanya pengawasan atasan; (6) *Interpersonal Impact*, bagaimana pegawai terlibat dalam menjaga nama baik, reputasi yang bagus serta jalinan kerjasama antar pegawai.

Kinerja tenaga kependidikan dapat diukur melalui: (1) kualitas, yaitu input dan output yang dibandingkan dengan menunjukkan besarnya hasil kerja yang dilakukan tenaga kependidikan dengan hal yang diinginkan madrasah Menurut Wulandari (2016) dalam (Widodo, Imron, and Arifin 2019:16), pekerjaan yang selesai dengan kualitas tinggi yaitu dilihat dari hasil pekerjaan yang rapi, bersih, cermat, serta teliti; (2) Kuantitas, yaitu berkaitan dengan sejauh mana kepuasan yang dirasakan oleh Kepala Madrasah, guru serta siswa terhadap pelayanan yang diberikan oleh tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas; (3) Ketepatan waktu, merupakan keterampilan tenaga kependidikan mengutamakan prioritas pelayanan dan memberikan pelayanan dengan cepat; (4) Efektivitas, yaitu tingkat ketepatan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi; (5) kemandirian, menunjukkan bagaimana tenaga kependidikan melaksanakan kegiatan dan program yang dibebankan kepadanya; (6) Hubungan antar pribadi, merupakan bagaimana tenaga kependidikan memelihara nama baik, harga diri serta hubungan antar sesama rekan sejawat serta atasan.

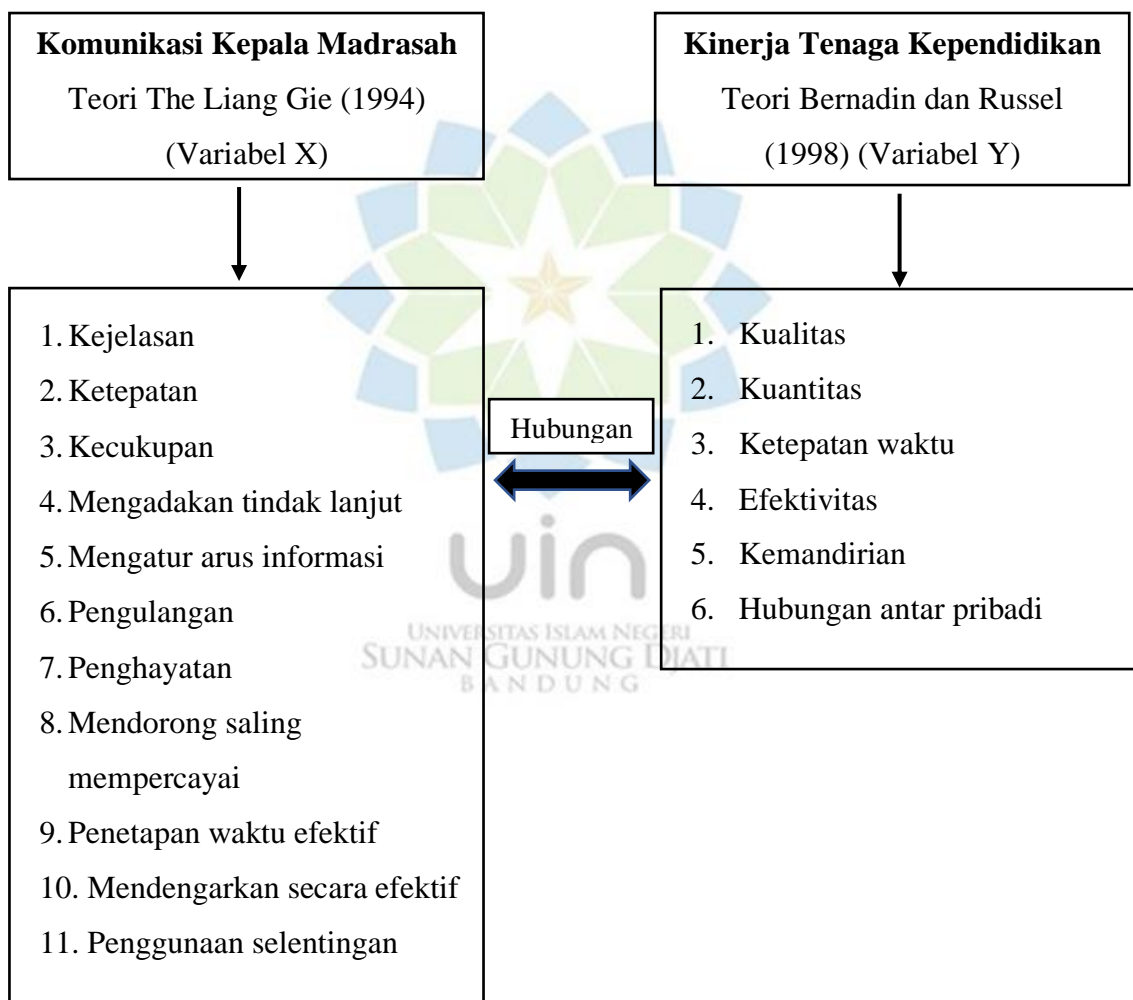
Peneliti menggunakan indikator kinerja yang disampaikan oleh Bernadin dan Russel karena keseluruhan teori tersebut sesuai dengan fokus penelitian yang dilakukan yaitu berhubungan dengan kinerja tenaga kependidikan.

Kepala Madrasah yang memiliki keterampilan komunikasi efektif, akan berdampak pada keberhasilan pemanfaatan sumber daya serta komponen yang ada termasuk tenaga kependidikan. Komunikasi yang efektif diciptakan oleh Kepala Madrasah berdampak terhadap kinerja tenaga kependidikan karena komunikasi dapat menumbuhkan hubungan kerjasama yang harmonis menuju peningkatan

mutu madrasah. Dengan adanya komunikasi kepala madrasah yang efektif akan berkontribusi positif dalam pengembangan kinerja tenaga kependidikan. Oleh karena itu, efektivitas komunikasi ini erat kaitannya dengan keberhasilan serta kemajuan suatu madrasah.

Adapun skema alur kerangka pemikiran pada kajian penelitian ini digambarkan seperti di bawah ini.

**Hubungan Komunikasi Kepala Madrasah dengan Kinerja Tenaga Kependidikan**



**Gambar 1.1 Skema hubungan antara komunikasi Kepala Madrasah hubungannya dengan kinerja tenaga kependidikan**

## **F. Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, hipotesis yang diajukan pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Ha : Terdapat hubungan antara Komunikasi Kepala Madrasah dengan kinerja Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Indramayu

H<sub>0</sub> : Tidak terdapat hubungan antara Komunikasi Kepala Madrasah dengan kinerja Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Indramayu

## **G. Hasil Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu dicantumkan untuk mengetahui perbedaan penelitian yang terdahulu sehingga tidak terjadi plagiasi (penjiplakan) karya dan untuk mempermudah fokus apa yang akan dikaji dalam penelitian ini. Adapun beberapa hasil penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah:

1. Penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Aristianingsih, Irawan, and Sulhan 2022) dengan judul “Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Dalam Kinerja Tenaga Kependidikan Madrasah Negeri se-Kabupaten Bandung”. Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi manajerial Kepala Madrasah dalam kinerja Tenaga Kependidikan mendapat nilai koefisien kolerasi sebesar 0,466, nilai tersebut termasuk pada kategori kolerasi 0,40 – 0,59 (sedang), sedangkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara kompetensi manajerial Kepala Madrasah dengan kinerja Tenaga Kependidikan di Madrasah Negeri se-Kabupaten Bandung. Skripsi yang disusun oleh (Aristianingsih et al. 2022), memiliki persamaan dan perbedaan dengan yang penulis teliti. Persamaannya yaitu terletak pada variabel terikat yaitu kinerja tenaga kependidikan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Perbedaannya yaitu terletak pada variabel bebas penelitian. Variabel bebas penelitian oleh (Aristianingsih et al. 2022) ialah kompetensi manajerial Kepala Madrasah sedangkan variabel bebas penelitian ini ialah komunikasi Kepala Madrasah.

2. Penelitian oleh (Ibrahim and Sherin 2017) yang berjudul “*Principals’ Communication Styles and School Performance in Al Ain Government Schools, UAE*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya komunikasi yang meliputi *preciseness style* (gaya presisi), *expressiveness style* (gaya ekspresif), *supportiveness style* (gaya suportif), *niceness style* (gaya kebaikan), *reflectiveness style* (gaya reflektifitas) memiliki hubungan positif terhadap kinerja sekolah. Adapun *threateningness style* (gaya mengancam), *moodiness style* (gaya kemurungan) berhubungan negatif dengan kinerja sekolah.  
Skripsi yang disusun oleh (Ibrahim and Sherin 2017), memiliki persamaan dan perbedaan dengan yang akan penulis teliti. Persamaannya yaitu terletak pada variabel bebas mengenai komunikasi kepala sekolah. Adapun perbedaannya terletak pada pendekatan penelitian. Penelitian (Ibrahim and Sherin 2017) menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif sementara peneliti menggunakan metode kuantitatif. Disamping itu, variabel terikat penelitian (Ibrahim and Sherin 2017) ialah kinerja sekolah, sementara variabel terikat peneliti yaitu kinerja tenaga kependidikan. Adapun objek penelitian (Ibrahim and Sherin 2017) ialah di *Government Schools, UAE* sementara objek peneliti ialah Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Indramayu.
3. Penelitian oleh (Harahap and Syafaruddin 2017) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Pesantren Raudlatul Hasanah Medan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja tenaga kependidikan yang memiliki nilai  $R^2$  sebesar 0,353 yang artinya berpengaruh sebesar 35,3% dengan nilai  $p < 0,05$ ; (2) Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan yang ditunjukkan dengan nilai  $R^2$  sebesar 0,099 yang artinya berpengaruh sebesar 9,9% dengan nilai  $p < 0,05$ ; (3) Terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja Tenaga Kependidikan yang ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R-Square* adalah 0,334 yang artinya berpengaruh sebesar 33,4% dengan nilai  $p < 0,05$ .

Skripsi yang disusun oleh (Harahap and Syafaruddin 2017) memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini. Persamaannya yaitu terletak pada variabel terikat yaitu kinerja Tenaga Kependidikan dengan pendekatan kuantitatif. Adapun perbedaannya terletak pada tujuannya. Penulis bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel sedangkan peneliti sebelumnya bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Disamping itu, variabel bebas pada penelitian (Harahap and Syafaruddin 2017) ialah budaya organisasi dan motivasi kerja, sementara variabel bebas penelitian ini ialah komunikasi Kepala Madrasah.

4. Penelitian oleh (Nurodin 2020) dengan judul “Pengaruh Pelaksanaan Komunikasi dan Manajemen Konflik Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Penelitian di SMP Plus Bandung Timur Kabupaten Bandung)”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara pelaksanaan komunikasi (X1) dan manajemen konflik Kepala Sekolah (X2) terhadap disiplin Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Y) sebesar 0,542% terletak pada interval 0,400-0,599 yang menunjukkan kategori sedang. Hasil analisis korelasi menunjukkan arah korelasi positif dengan signifikansi 5% yaitu apabila pelaksanaan komunikasi dan manajemen konflik Kepala Sekolah meningkat maka akan terjadi peningkatan disiplin Pendidik dan Tenaga Kependidikan, dan sebaliknya apabila pelaksanaan komunikasi dan manajemen konflik Kepala Sekolah menurun maka terjadi penurunan disiplin Pendidik dan Tenaga Kependidikan.

Skripsi yang disusun oleh (Nurodin 2020) memiliki perbedaan dan persamaan dengan penelitian ini. Persamaannya yaitu meneliti mengenai komunikasi Kepala Sekolah dengan Tenaga Kependidikan menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun perbedaannya terletak pada tujuannya. Penulis bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel sedangkan peneliti sebelumnya bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Disamping itu, variabel bebas pada penelitian (Nurodin 2020) ialah pelaksanaan komunikasi dan manajemen konflik Kepala Sekolah dan variabel terikatnya yaitu disiplin Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Sementara variabel bebas penelitian yang

diteliti penulis yaitu komunikasi Kepala Madrasah dengan variabel terikat yaitu kinerja Tenaga Kependidikan.

5. Penelitian terdahulu yang relevan dengan komunikasi Kepala Madrasah hubungannya dengan kinerja Tenaga Kependidikan didukung oleh penelitian (Wibowo 2013) berjudul “Pengaruh Komunikasi Internal, Motivasi Kerja, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Rumpun Bisnis Sekota Semarang”. Penelitian ini menunjukkan komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini terlihat dari nilai  $R^2$  sebesar 0,095, artinya komunikasi internal berkontribusi sebesar 9,5% dalam meningkatkan kinerja guru. Dari hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa apabila komunikasi internal semakin efektif, maka kinerja guru semakin tinggi.

Skripsi yang disusun oleh (Wibowo 2013), memiliki persamaan dan perbedaan dengan yang penulis teliti. Persamaannya yaitu terletak pada variabel bebas penelitian yaitu komunikasi dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Perbedaannya yaitu terletak pada tujuannya. Penulis bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel sedangkan peneliti sebelumnya bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Selain itu, variabel bebas penelitian oleh (Wibowo 2013) ialah kinerja guru sedangkan variabel bebas penelitian ini ialah kinerja tenaga kependidikan. Disamping itu, objek penelitian juga berbeda. Objek penelitian penulis yaitu tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Indramayu, sedangkan penelitian (Wibowo 2013) objek penelitiannya ialah guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Rumpun Bisnis Sekota Semarang.

6. Penelitian yang berkaitan dengan tema penelitian ini dilakukan oleh (Widodo et al. 2019) yang berjudul “Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Tenaga Kependidikan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi menunjukkan angka 0.000 artinya angka probabilitas (SIG)  $< 0.05$ , terdapat hubungan antara kedua variabel yang signifikan, dalam hal ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara dua variabel tersebut dan bersifat

positif, yakni jika variabel motivasi kerja besar, maka variabel kinerja Tenaga Kependidikan semakin besar pula.

Skripsi yang disusun oleh (Widodo et al. 2019) memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini. Persamaannya yaitu terletak pada variabel terikat yaitu kinerja Tenaga Kependidikan dan pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif. Adapun perbedaannya terletak pada variabel bebas yang digunakan oleh (Widodo et al. 2019) ialah motivasi kerja, sedangkan variabel bebas penelitian ini yaitu komunikasi Kepala Madrasah.

7. Penelitian yang serupa juga dilakukan oleh (Istifari 2016) tentang “Pengaruh Komunikasi Organisasi, Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Pada Madrasah Pembangunan UIN Jakarta”. Hasil penelitian menemukan bahwa signifikansi variabel komunikasi organisasi lebih kecil dari nilai yang dipersyaratkan ( $0,000 < 0,05$ ), dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $5,408 > 2,001$ ). Maka dari itu, dapat diketahui bahwa komunikasi organisasi berdampak signifikan pada kinerja guru.

Skripsi yang disusun oleh (Istifari 2016), memiliki persamaan dan perbedaan dengan yang penulis teliti. Persamaannya yaitu meneliti mengenai komunikasi dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Perbedaannya yaitu terletak pada tujuannya. Penulis bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel sedangkan peneliti sebelumnya bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Selain itu, variabel bebas penelitian Osi Istifari ialah kinerja guru sedangkan variabel bebas penelitian ini ialah kinerja Tenaga Kependidikan. Disamping itu, objek penelitian juga berbeda. Objek penelitian penulis yaitu Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Indramayu, sedangkan penelitian Osi Istifari objek penelitiannya ialah guru pada Madrasah Pembangunan UIN Jakarta.

8. Penelitian relevan juga diteliti oleh (Wulandari Buaya 2014) dengan judul “Hubungan Persepsi Tentang Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Komunikasi Organisasi Dengan Kinerja Guru Di SMP Negeri Kecamatan Percut Sei Tuan”. Penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berhubungan positif terhadap kinerja guru. Penelitian ini

menunjukkan bahwa kinerja guru semakin meningkat apabila kemampuan kepemimpinan transformasional serta komunikasi organisasi kepala sekolah semakin tinggi di SMP Negeri Kecamatan Percut Sei Tuan.

Skripsi yang disusun oleh Wulandari Buaya, memiliki persamaan dan perbedaan dengan yang akan penulis teliti. Persamaannya yaitu meneliti mengenai komunikasi dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Perbedaannya yaitu terletak pada objek penelitian. Objek penelitian peneliti yaitu tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Indramayu, sedangkan penelitian Wulandari Buaya objek penelitiannya ialah guru di SMP Negeri Kecamatan Percut Sei Tuan. Selain itu, variabel bebas penelitian Osi Istifari ialah kinerja guru sedangkan variabel bebas penelitian ini ialah kinerja tenaga kependidikan.

9. Penelitian (Nugroho 2017) berjudul “Korelasi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komunikasi Organisasi Dengan Kinerja Guru (Penelitian Pada MI Swasta Se-Kecamatan Mungkid Kab. Magelang)” juga berkaitan dengan penelitian ini. Hasil temuan dari penelitian tersebut mengungkap komunikasi organisasi dengan kinerja guru juga memiliki korelasi yang mendapat nilai  $r$  sebesar 0,501 dan sumbangan relatif dengan jumlah 25,1%. Berdasarkan penelitian tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya korelasi positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi organisasi dengan kinerja guru. Skripsi yang disusun oleh Nugroho, memiliki persamaan dan perbedaan dengan yang akan penulis teliti. Persamaannya yaitu meneliti mengenai komunikasi organisasi dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Perbedaannya yaitu terletak pada objek penelitian. Objek penelitian peneliti yaitu tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Indramayu, sedangkan penelitian Nugroho objek penelitiannya ialah guru di MI Swasta Se-Kecamatan Mungkid Kab. Magelang. Selain itu, variabel bebas penelitian Nugroho ialah kinerja guru sedangkan variabel bebas penelitian ini ialah kinerja tenaga kependidikan.
10. Penelitian oleh (Mustopa 2017) mengenai komunikasi kepala madrasah yang berjudul “Pengaruh Komunikasi dan Pengambilan Keputusan Kepala Sekolah



Terhadap Kinerja Guru di SMP Islam Ta'alamul Huda dan SMP Islam Miftahul Manan Kecamatan Bumiayu Kabupaten Brebes". Hasil penelitian ditemukan bahwa pengaruh komunikasi kepala sekolah pada kinerja guru mendapat nilai koefisien determinasi sebesar  $R^2 = 90\%$ , yang mana 90% variabel Y1 dapat dijelaskan oleh variansi dari variabel bebas X1. Disamping itu, komunikasi dan pengambilan keputusan kepala sekolah memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, dengan persentase X2 terhadap Y1 sebesar 98,5%. Komunikasi dan pengambilan keputusan berdampak positif terhadap kinerja guru, dibuktikan dengan kinerja yang baik dalam memenuhi intruksi yang disampaikan oleh kepala sekolah melalui pembuatan perangkat pembelajaran yang disiapkan guru.

Skripsi yang disusun oleh (Mustopa 2017), memiliki persamaan dan perbedaan dengan yang akan penulis teliti. Persamaannya yaitu meneliti mengenai komunikasi kepala sekolah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Perbedaannya yaitu terletak pada objek penelitian. Objek penelitian peneliti yaitu tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Indramayu, sedangkan penelitian (Mustopa 2017) objek penelitiannya ialah guru SMP Islam Ta'alamul Huda dan SMP Islam Miftahul Manan Kecamatan Bumiayu Kabupaten Brebes. Selain itu, variabel bebas penelitian Nugroho ialah kinerja guru sedangkan variabel bebas penelitian ini ialah kinerja tenaga kependidikan.

Dari beberapa penelitian terdahulu, belum ada penelitian yang membahas mengenai komunikasi Kepala Madrasah hubungannya dengan kinerja tenaga kependidikan.

**Tabel 1.1 Orisinalitas Penelitian**

NO.	Nama Peneliti, Judul, dan Tahun Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
1.	Riska, Aristianingsih Irawan, Mohammad Sulhan, “Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Dalam Kinerja Tenaga Kependidikan Madrasah Negeri se-Kabupaten Bandung”, Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, 2022	a. Jenis penelitian menggunakan penelitian kuantitatif b. Variabel terikat penelitian yaitu kinerja tenaga kependidikan	Variabel bebas yaitu kompetensi manajerial Kepala Madrasah	a. Variabel bebas penelitian ini yaitu komunikasi Kepala Madrasah
2.	Ibrahim, Ali Sherin, Mahmoud, “Principals’ Communication Styles and School Performances in Al Ain Governmebt Schools, UEA”, <i>International Journal of Research Studies in Education</i> 6(1): 29-46, 2017	a. Variabel bebas penelitian yaitu komunikasi kepala sekolah	a. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif b. Variabel terikat yaitu kinerja sekolah	b. Variabel terikat yaitu kinerja Tenaga Kependidikan c. Objek penelitian yaitu di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Indramayu
3.	Harahap, Nurhalimah dan Syafaruddin, “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Pesantren Raudlatul Hasanah Medan”, <i>Tadbir : Jurnal Alumni Manajemen</i>	a. Variabel terikat yaitu kinerja tenaga kependidikan b. Pendekatan penelitian yaitu kuantitatif	a. Variabel bebas yaitu budaya organisasi dan motivasi kerja b. Metode penelitian yaitu pengaruh	d. Subjek penelitian yaitu Tenaga Kependidikan

NO.	Nama Peneliti, Judul, dan Tahun Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
	<i>Pendidikan Islam</i> 3(2):210–16, 2017			
4.	Ade Nurodin, “Pengaruh Pelaksanaan Komunikasi dan Manajemen Konflik Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Penelitian di SMP Plus Bandung Timur Kabupaten Bandung)”, Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, 2020	a. Pendekatan penelitian yaitu kuantitatif b. Variabel bebas terdapat komunikasi kepala sekolah	a. Variabel bebas yaitu komunikasi dan manajemen konflik Kepala Sekolah b. Variabel terikat yaitu disiplin Pendidik dan Tenaga Kependidikan c. Penelitian menggunakan metode pengaruh	
5.	Bambang Kristatnto Wibowo, “Pengaruh Komunikasi Internal, Motivasi Kerja, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Rumpun Bisnis Sekota Semarang”, <i>Jurnal STIE Semarang</i> 5(2):36– 47, 2013	a. Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif b. Variabel bebas terdapat komunikasi c. Variabel terikat yaitu kinerja	a. Metode penelitian yaitu pengaruh b. Variabel bebas yaitu komunikasi internal, motivasi kerja dan loyalitas c. Variabel terikat yaitu kinerja guru d. Subjek penelitian yaitu guru	
6.	Dahma Bagus Widodo, Ali Imron, Imron Arifin, “Hubungan Motivasi	a. Pendekatan penelitian yaitu kuantitatif	a. Variabel bebas yaitu motivasi kerja	

NO.	Nama Peneliti, Judul, dan Tahun Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
	Kerja dengan Tenaga Kependidikan”, <i>Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan</i> 2(1):10–16, 2019	dengan metode korelasional b. Variabel terikat yaitu kinerja tenaga kependidikan		
7.	Osif Istifari, “Pengaruh Komunikasi Organisasi, Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Pada Madrasah Pembangunan UIN Jakarta”, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2016	a. Pendekatan penelitian yaitu kuantitatif b. Variabel bebas terdapat komunikasi c. Variabel terikat yaitu kinerja	a. Metode penelitian menggunakan pengaruh b. Variabel bebas yaitu komunikasi organisasi, pelatihan dan pengembangan c. Variabel terikat yaitu kinerja guru d. Subjek penelitian yaitu guru	
8.	Wulandari Buaya, “Hubungan Persepsi Tentang Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah Dan Komunikasi Organisasi Dengan Kinerja Guru Di SMP Negeri Kecamatan Percut Sei Tuan”, <i>Jurnal Pendidikan Dan Kepengawasan</i> 2(2), 2014	a. Pendekatan penelitian yaitu kuantitatif dengan metode pengaruh b. Variabel bebas terdapat komunikasi c. Variabel terikat terdapat kinerja	a. Variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan komunikasi organisasi b. Variabel terikat yaitu kinerja guru	

NO.	Nama Peneliti, Judul, dan Tahun Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
			c. Subjek penelitian yaitu guru	
9.	Muhammad Wahyu Nugroho, “Korelasi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komunikasi Organisasi Dengan Kinerja Guru (Penelitian Pada MI Swasta Se-Kecamatan Mungkid Kab. Magelang)”, Universitas Muhammadiyah Muhammadiyah Magelang, 2017	a. Pendekatan penelitian yaitu kuantitatif dengan metode korelasional b. Variabel bebas terdapat komunikasi c. Variabel terikat terdapat kinerja	a. Variabel bebas yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi organisasi b. Variabel terikat yaitu kinerja guru c. Subjek penelitian yaitu guru	
10.	Zainal Mustopa, “Pengaruh Komunikasi dan Pengambilan Keputusan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Islam Ta’alamul Huda dan SMP Islam Miftahul Manan Kecamatan Bumiayu Kabupaten Brebes”, Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, 2017	a. Pendekatan penelitian yaitu kuantitatif b. Variabel bebas yaitu komunikasi kepala sekolah c. Variabel terikat yaitu kinerja	a. Metode penelitian yaitu pengaruh b. Variabel bebas yaitu komunikasi dan pengambilan keputusan kepala sekolah c. Variabel terikat yaitu kinerja guru	