

**MENINGKATKAN KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN  
MELALUI KOMUNIKASI INTERPERSONAL KEPALA SEKOLAH  
DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA ISLAM ROUDLOTUL ULUM  
GEDANGMAS RANDUAGUNG LUMAJANG**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember  
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh  
Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)  
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Jurusan Pendidikan Islam Dan Bahasa  
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam



Oleh:

**Siti Nurul Jennah**  
NIM. T20193020

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KH ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

**UIN KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
MEI 2023**

**MENINGKATKAN KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN  
MELALUI KOMUNIKASI INTERPERSONAL KEPALA SEKOLAH  
DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA ISLAM ROUDLOTUL ULUM  
GEDANGMAS RANDUAGUNG LUMAJANG**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember  
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh  
Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)  
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Jurusan Pendidikan Islam Dan Bahasa  
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Oleh:

**Siti Nurul Jennah**  
**NIM. T20193020**

Disetujui Pembimbing:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**KH ACHMAD SIDDIQ**  
  
**Dr. Mukaffan, M.Pd.I**  
**NIP. 197804202008011017**  
JEMBER

**MENINGKATKAN KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN  
MELALUI KOMUNIKASI INTERPERSONAL KEPALA SEKOLAH  
DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA ISLAM ROUDLOTUL ULUM  
GEDANGMAS RANDUAGUNG LUMAJANG**

**SKRIPSI**

telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu  
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)  
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Jurusan Pendidikan Islam Dan Bahasa  
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Hari : Jum'at  
Tanggal : 19 Mei 2023

Tim Penguji

Ketua

Sekretaris

  
**Dr. Rif'an Humaidi, M.Pd.I**  
NIP 197905312006041016

  
**Dr. Riayatul Husnan, M.Pd.**  
NIP 201907181

Anggota:

1. Dr. Subakri M.Pd.I

2. Dr. Mukaffan M.Pd.I

Menyetujui

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

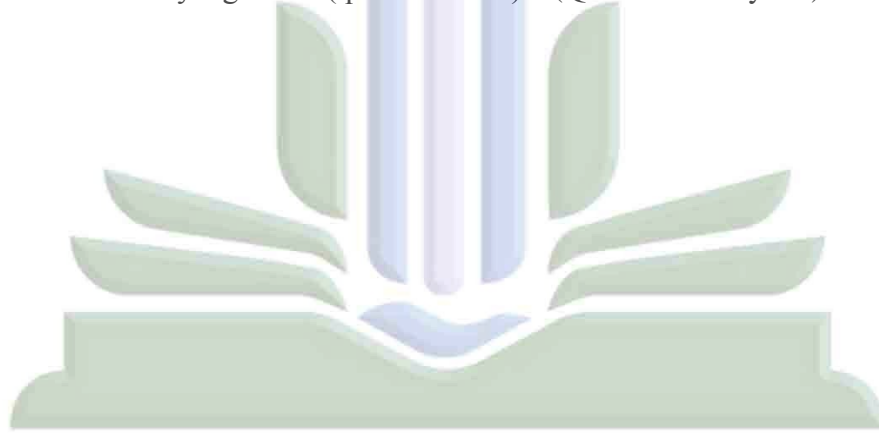


  
**Prof. Dr. Hj. Mukni'ah, M.Pd.I**  
NIP 196405111999032001

## MOTTO

وَلِيَخْشَ الَّذِينَ لَوْ تَرَكُوا مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَّةً ضِعْفًا خَافُوا عَلَيْهِمْ فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ  
وَلْيَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا ﴿٩﴾

Artinya : Dan hendaklah takut (kepada Allah) orang-orang yang sekiranya mereka meninggalkan keturunan yang lemah dibelakang mereka yang mereka khawatirkan terhadap (kesejahteraannya)nya. Oleh sebab itu, hendaklah mereka bertaqwa kepada Allah dan hendaklah mereka berbicara dengan tutur kata yang benar (qaulan sadida)”. (QS. An Nisa ayat 9).<sup>1</sup>



# UIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KH ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

---

<sup>1</sup> Kementerian Agama Republik Indonesia. Al-Qur'an dan terjemah ( Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an 2019) : 78

## PERSEMBAHAN

Alhamdulillah rabbil alamin puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah mencurahkan rahmat serta hidayah-Nya kepada saya sehingga mampu menyelesaikan karya tulis ini, kedua kalinya sholawat serta salam semoga tetap terurahkan pada nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman jahilian menuju zaman yang terang benderang yakni ad dinul islam. Saya insan yang jauh dari kata sempurna ini telah menghasilkan karya yang saya persembahkan untuk :

Kedua orang tua saya yakni bapak Abdur rohman dan Ibu Buna yang selalu mengiringi perjalanan saya dengan doa. Yang selalu memberikan pengorbanan dan dukungannya yang tiada hentinya untuk saya sehingga saya bisa sampai pada titik ini. Mungkin ucapan terimakasih ini tidak akan pernah cukup untuk menggambarkan semua kasih sayang yang beliau berikan. Semoga dengan hadirnya karya ini bisa menjadi suatu kebanggaan bagi beliau dari seorang putri tunggalnya ini.

Teruntuk, keluarga, saudara dan terkhusus untuk kakak saya indah nur cahyani, terimakasih untuk semua doa dan supportnya kepada saya untuk terus menggapai kesuksesan saya.

Dan teruntuk semua orang terdekat saya, teman, sahabat yang selalu mendampingi dan menemani perjalanan saya, terimakasih karna sudah bersedia untuk terus mendoakan dan menyayangi saya.

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji dan syukur penulis panjatkan pada Allah SWT yang atas limpahan rahmat hidayah dan izinNya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Melalui Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah di Sekolah Menengah Pertama Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang” sebagai salah satu syarat menyelesaikan program sarjana bisa terselesaikan dengan baik walau masih banyak sekali kekurangannya. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan pada nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman jahiliah menuju zaman yang terang benderang yakni addinul islam.

Kesuksesan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak mungkin bisa terselesaikan tanpa dukungan dari banyak pihak, oleh karna ini penulis menyampaikan banyak terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE,MM., selaku rector UIN Kiai Achmad Shiddiq Jember (UINKHAS) yang telah memberikan fasilitas memadai selama kami menuntut ilmu di UIN KHAS Jember.
2. Ibu Prof Dr. Hj. Mukni”ah, M.Pd.I, selaku Dekan Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan UIN KHAS Jember yang telah membimbing kami dalam proses perkuliahan.

3. Bapak Dr. Rif'an Humaidi, M.P.d selaku ketua jurusan Pendidikan Islam dan Bahasa yang telah memberikan dukungan bagi peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Dr. H. Moh. Anwar, S.Pd. M.Pd. selaku Koordinator Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN KHAS Jember yang selalu memberikan arahannya dalam program perkuliahan yang kami tempuh.
5. Bapak Dr. Mukaffan M.Pd.I selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu dan tenaganya untuk sabar membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Segenap dosen Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan yang sudah menyalurkan ilmu sehingga skripsi ini bisa terselesaikan.
7. Bapak Nur Cahyadi Irawan S.Pd.I selaku Kepala Sekolah di Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang yang telah memberikan izin kepada saya untuk melaksanakan penelitian dan memberikan informasi mengenai lembaga.
8. Segenap Tenaga pendidik dan Kependidikan di Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang yang sudah memberikan bantuan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Teruntuk sahabat saya, karima, ayu, nia, yuri nisa dila dan ica yang selalu menemani memberikan support serta selalu menguatkan saya dalam keadaan apapun.



10. Teman beserta sahabat saya baik itu dibangku perkuliahan maupun yang lainnya terkhusus untuk kelas MPI C1 yang sudah menemani serta memberi support kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.

11. Semua pihak yang tidak bisa sebutkan satu persatu yang sudah dengan tulus mendoakan dan memberi dukungan sampai skripsi ini bisa terselesaikan.

Akhir kata penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Untuk itu perlu adanya kritik serta saran yang membangun dari semua pihak merupakan sesuatu yang amat berharga bagi penulis. Semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi penulis dan bagi orang lain.

Jember, 15 April 2023

Penulis





## ABSTRAK

**Siti Nurul Jennah: 2023:** *Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Melalui Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah di Sekolah Menengah Pertama Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang.*

**Kata Kunci :** Kinerja Tenaga Kependidikan, Komunikasi Interpersonal

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh peningkatan kinerja yang dimiliki oleh tenaga kependidikan dilembaga. Meskipun lembaga tersebut terbilang kecil namun kinerjanya sangat baik hal tersebut dilandasi dengan adanya komunikasi interpersonal yang diimplementasikan oleh kepala sekolah.

Fokus dari penelitian ini yakni: 1) Bagaimana perencanaan komunikasi interpersonal kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di Sekolah Menengah Pertama Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang? 2) Bagaimana pelaksanaan komunikasi interpersonal kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di Sekolah Menengah Pertama Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang? 3) Bagaimana evaluasi komunikasi interpersonal kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di Sekolah Menengah Pertama Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang?

Tujuan dari penelitian ini yakni : 1) untuk mendeskripsikan perencanaan komunikasi interpersonal kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di Sekolah Menengah Pertama Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang 2) untuk mendeskripsikan pelaksanaan komunikasi interpersonal kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di Sekolah Menengah Pertama Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang 3) untuk mendeskripsikan evaluasi komunikasi interpersonal kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di Sekolah Menengah Pertama Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif jenis penelitian studi kasus. Teknik pengumpulan data menggunakan tiga metode yakni: observasi wawancara dan dokumentasi. Sedangkan analisis datanya menggunakan analisis kondensasi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Dan yang terakhir adalah uji keabsahan data yang menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

Adapun hasil dari penelitian ini : 1) Perencanaan yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan melalui beberapa cara yakni melalui pendekatan serta mengikutsertakan tenaga kependidikan untuk mengikuti pelatihan, worksop dan seminar. 2) Dalam pelaksanaan komunikasi Kepala sekolah menggunakan komunikasi dengan dua cara yakni secara langsung dan secara tidak langsung. Dalam meningkatkan kinerja kepala sekolah melakukan beberapa dengan pembinaan disiplin terhadap tenaga kependidikan yang dilakukan secara berkala kedua kepala sekolah memberikan tauladan atau contoh yang baik. Dan yang terakhir kepala sekolah memberi reward kepada tenaga kependidikan. 3) kepala sekolah dalam evaluasi ini melakukan beberapa cara diantaranya yakni dengan melakukan pengamatan terhadap kinerja tenaga kependidikan disetiap harinya melalui komunikasi yang kepala sekolah lakukan baik itu komunikasi secara langsung ataupun tidak langsung, kedua kepala sekolah melakukan survey dengan pengisian angket setiap tiga bulan sekali sebagai bentuk evaluasi standar pelayanan, ketiga kepala sekolah melakukan pengecekan kelengkapan administrasi serta dokumen dokumen yang sudah dilakukan tenaga kependidikan setiap seminggu sekali dan yang terakhir kepala sekolah melakukan supervisi dengan melakukan penilaian terhadap kinerja tenaga kependidikan yang dilakukan tiap bulanan baik itu dilakukan secara langsung (wawancara terhadap yang bersangkutan) atau dengan pengamatan saja (observasi).

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Konteks penelitian .....	1
B. Fokus penelitian .....	10
C. Tujuan penelitian .....	10
D. Manfaat penelitian .....	11
E. Definisi istilah .....	12
F. Sistematika pembahasan .....	13
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>15</b>
A. Penelitian terdahulu.....	15
B. Kajian Teori .....	21
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>43</b>
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	43
B. Lokasi Penelitian .....	44
C. Subyek Penelitian .....	44
D. Teknik Pengumpulan Data .....	45
E. Analisis Data .....	50
F. Keabsahan Data .....	52
G. Tahap Tahap Penelitian .....	53
<b>BAB IV PENYAJIAN DATA.....</b>	<b>55</b>

A. Gambaran Objek Penelitian .....	55
B. Penyajian Data dan Analisis .....	66
C. Pembahasan Temuan .....	104
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>116</b>
A. Simpulan .....	116
B. Saran .....	117
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>119</b>



**UIN**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**KH ACHMAD SIDDIQ  
 JEMBER**

## LAMPIRAN

1. Pernyataan keaslian tulisan .....	122
2. Matrik penelitian .....	123
3. Matrik hasil penelitian .....	125
4. Pedoman wawancara .....	128
5. Pedoman observasi .....	136
6. Pedoman dokumentasi .....	140
7. Surat izin penelitian .....	143
8. Surat persetujuan penelitian .....	144
9. Jurnal kegiatan penelitian .....	145
10. Surat keterangan selesai penelitian .....	146
11. Kegiatan Pembinaan Oleh Kepala Sekolah.....	147
12. Kegiatan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah.....	148
13. Kegiatan Rapat Evaluasi Diluar Sekolah .....	149
14. Sarana Prasarana sekolah .....	150
15. Dokumen Buku Kehadiran Dan Rapat Kerja Tenaga Kependidikan..	151
16. Dokumentasi kegiatan wawancara .....	152
17. Ceklist hasil peningkatan kinerja .....	153
18. Biodata Penulis.....	154

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan Kajian Penelitian dengan Penelitian Terdahulu .....	20
Tabel 3.1 Pedoman Wawancara.....	46
Tabel 3.2 Pedoman Observasi.....	48
Tabel 3.3 Pedoman Dokumentasi .....	49
Tabel 4.1 Data Tenaga Pendidik dan Kependidikan.....	62
Tabel 4.2 Data tenaga Pendidik dan Kependidikan berdasarkan Kualifikasi	64
Tabel 4.3 Jumlah peserta didik .....	65
Tabel 4.4 Data Sarana dan Prasarana .....	65
Tabel 4.5 Hasil Temuan .....	106
Tabel 4.6 checklist Hasil Peningkatan Kinerja .....	115

**UIN**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**KH ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER**

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Smp Islam Roudlotul Ulum .....	55
Gambar 4.2 Gambar Lokasi Smp Islam Roudlotul Ulum.....	58
Gambar 4.3 Pelatihan Administrasi .....	71
Gambar 4.4 Pelaksanaan Komunikasi Interpersonal .....	73
Gambar 4.5 Sharing Kepala Sekolah dengan Tenaga Kependidikan .....	76
Gambar 4.6 Kepala Sekolah Dengan Guru Ketika Menjenguk .....	78
Gambar 4.7 Quotes Quotes Kepala Sekolah.....	80
Gambar 4.8 Pelaksanaan Sholat Dhuha Berjamaah.....	82
Gambar 4.9 Komunikasi Kepala Sekolah dengan salah satu guru.....	85
Gambar 4.10 Pemberian Reward .....	88
Gambar 4.11 Pengelolaan Media Center Lembaga.....	91
Gambar 4.12 Pembuatan SPJ .....	94
Gambar 4.13 Pelayanan Administrasi Tenaga Kependidikan.....	96
Gambar 4.14 Kegiatan Bersih Bersih Lembaga.....	99

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KH ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Konteks Penelitian

Pada saat ini pendidikan memiliki tantangan besar bagi bangsa dalam mencerdaskan warga negaranya, sesuai dengan tujuan dari bangsa Indonesia dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945. Bahwa pendidikan yang sesuai dengan tujuan bangsa bisa terwujud melalui satuan pendidikan yang memiliki kemampuan dan kemauan untuk terus memberikan peningkatan kualitas.<sup>2</sup> Karena melalui pendidikan yang memiliki kualitas maka relevansi pendidikan untuk mencapai titik perubahan manusia bisa terwujud. Untuk mewujudkan pendidikan yang berkualitas tersebut lembaga pendidikan perlu memiliki pengelolaan lembaga yang berkualitas. Salah satu hal penting yang perlu diperhatikan dalam mengelola lembaga pendidikan ialah pengelolaan sumberdaya manusia.

Sumber daya manusia merupakan hal yang berharga dalam suatu lembaga, semakin berkualitas sumberdaya yang ada dalam lembaga maka akan semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Menurut Schermerhorn, Hunt and Osborn 1999 menjelaskan bahwasannya kinerja merupakan hasil dari tercapainya tugas yang sudah dikerjakan baik itu oleh individu, kelompok maupun lembaga yang dilihat dari segi kualitas

---

<sup>2</sup> Sekretariat Negara Republik Indonesia Undang-Undang Dasar 1945 tentang System Pendidikan Nasional pasal 31 ayat (5)



maupun kuantitasnya.<sup>3</sup> Salah satu kinerja yang bisa ditingkatkan kualitas sumberdaya manusianya adalah kinerja tenaga kependidikan.

Kinerja tenaga kependidikan menjadi factor pendukung yang tidak bisa diabaikan dalam mencapai tujuan pendidikan dari lembaga. tenaga kependidikan memiliki tugas dalam mendukung jalannya proses pendidikan di lembaga dengan menggunakan berbagai layanan agar terlaksananya proses pendidikan yang efektif dan efisien. Tenaga kependidikan juga berperan dalam berlangsungnya proses administrasi, mereka dituntut untuk bekerja secara professional dalam melaksanakan tugas pengelolaan, administrasi, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis dalam menunjang proses pendidikan dalam satuan pendidikan.<sup>4</sup>

Tenaga kependidikan merupakan bagian penting lembaga. Dalam Undang Undang Dasar Pasal 1 Nomor 20 Tahun 2003 tentang system pendidikan Nasional menyebutkan bahwa Tenaga kependidikan merupakan masyarakat yang mengabdikan dirinya lalu diangkat untuk menunjang terselenggaranya pendidikan.<sup>5</sup> Kinerja tenaga pendidikan merupakan bagian yang juga perlu diperhatikan oleh kepala sekolah. Karena peningkatan kinerja karyawan dapat membawa kemajuan dalam berorganisasi.

---

<sup>3</sup> Reni Chairunnisah, S KM, and Politeknik Medica Farma Husada Mataram, Teori Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan, (Mataram: 2021), 38.

<sup>4</sup> “Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Melalui Manajemen Capacity Building Guna Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di SMK Negeri 1 Sawit” (2022), 3.

<sup>5</sup> Undang-Undang Dasar Pasal 1 Nomor 20 Tahun 2003

Kepala sekolah memainkan peran manajerial yang penting dalam memelihara organisasi yang dia awasi, lebih khusus lagi dalam meningkatkan kinerja staf pengajar. Kepala sekolah memegang peranan penting dalam pertumbuhan dan perkembangan sekolah sebagai pemimpin. Jika kepala sekolah mampu membangkitkan semangat guru dan tenaga kependidikan untuk terus bersemangat dan berdedikasi terhadap tugas yang menjadi tanggung jawabnya, maka hal tersebut akan dapat meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan dalam menunaikan tugasnya. Menurut Anyoro & Onyaike, kepala sekolah perlu memiliki keterampilan komunikasi dengan bijaksana agar dapat memiliki komunikasi yang baik antara sekolah dan masyarakat, antara tenaga pendidik dan kependidikan, menjalin hubungan yang harmonis antara wali murid dengan mengadakan pertemuan dengan mereka secara berkala, serta dapat membangun hubungan yang baik antara orang tua dan guru.<sup>6</sup>

Dalam dunia organisasi pendidikan komunikasi merupakan hal yang penting dalam berlangsungnya suatu system organisasi. Komunikasi merupakan bentuk interaksi antar manusia dalam melakukan aktivitas sehari hari. Melalui komunikasi hubungan antar manusia akan terjalin dengan baik, ketika komunikasi dalam suatu organisasi tidak berjalan dengan baik maka akan menimbulkan kesalahpahaman. Melalui

---

<sup>6</sup> Mohammad Ali Syamsudin Amin, "Perilaku Komunikasi Dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dan Tenaga Kependidikan Di Sekolah Dasar," *Jurnal Cakrawala Pendas* 8, no. 2 (2022): 511–519.

komunikasi yang terjalin dengan baik diantara individu dengan pihak yang terlibat langsung dalam organisasi atau diluar organisasi, maka organisasi tersebut bisa memperoleh informasi-informasi yang dibutuhkan. Untuk mengembangkan komunikasi yang baik itu maka perlu adanya peran aktif dari seorang manajer maupun bawahannya. Kepala sekolah sebagai atasan tentunya harus memiliki hubungan yang baik dengan pihak pihak yang ada di lembaga. Untuk menciptakan hubungan yang baik maka diperlukan komunikasi yang nantinya akan membangun hubungan yang baik antar sesama pihak. Maka dari itu komunikasi harus dilakukan dengan intensif karena akan berpengaruh terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.<sup>7</sup>

Kehidupan manusia sangat bergantung pada komunikasi. Dalam perspektif Islam, korespondensi memiliki posisi yang cukup mengesankan, sebagaimana ditunjukkan oleh bagian-bagian yang memberikan data dan arahan tentang bagaimana korespondensi dilakukan. Sangatlah jelas bahwa selain komunikasi yang terjadi antara manusia dengan lingkungan tempat tinggalnya, juga terdapat kemungkinan untuk berkomunikasi dengan Tuhan, meskipun tidak dilakukan secara langsung. Al-Qur'an diturunkan kepada publik sebagai wahyu untuk proses komunikasi. Melalui perantara Malaikat Jibril, Allah SWT menurunkan al Quran kepada Nabi Muhammad SAW, dan sejak saat itu risalah Allah SWT disebarkan ke seluruh umat manusia. Ada ayat-ayat dalam Al-Qur'an yang memberikan

---

<sup>7</sup> Lina Anatan, "Pendahuluan," *Jurnal Manajemen*, 7, no. 4, file:///C:/Users/hp/Downloads/112652-ID-efektivitas-komunikasi-dalam-organisasi.pdf. (2009), 1-9.

gambaran tentang proses komunikasi misalnya, salah satu ayat menggambarkan percakapan pertama antara manusia, malaikat, dan Allah SWT. Dialog tersebut sekaligus memberikan gambaran tentang salah satu kemampuan komunikasi manusia yang dianugerahkan Allah SWT. Al-Qur'an Surah Al-Baqarah: 31-33 Allah berfirman:

وَعَلَّمَ آدَمَ الْأَسْمَاءَ كُلَّهَا ثُمَّ عَرَضَهُمْ عَلَى الْمَلَائِكَةِ فَقَالَ أَنْبِئُونِي بِأَسْمَاءِ هَٰؤُلَاءِ إِنْ كُنْتُمْ صَادِقِينَ ﴿٣١﴾ قَالُوا سُبْحٰنَكَ لَا عِلْمَ لَنَا إِلَّا مَا عَلَّمْتَنَا ۗ ط إِنَّكَ أَنْتَ الْعَلِيمُ الْحَكِيمُ ﴿٣٢﴾ قَالَ يَتَّعٰدَمُ أَنْبِئُهُمْ بِأَسْمَائِهِمْ ۗ ط فَلَمَّا أَنْبَأَهُمْ بِأَسْمَائِهِمْ قَالَ أَلَمْ أَقُلْ لَكُمْ إِنِّي أَعْلَمُ غَيْبَ السَّمٰوٰتِ وَالْأَرْضِ وَأَعْلَمُ مَا تُبْدُونَ وَمَا كُنْتُمْ تَكْتُمُونَ ﴿٣٣﴾

Artinya: Dan Dia mengajarkan kepada Adam Nama-nama (benda-benda) seluruhnya, kemudian mengemukakannya kepada Para Malaikat lalu berfirman: “Sebutkanlah kepada Ku nama benda-benda itu jika kamu memang benar orang-orang yang benar!” Mereka menjawab: “Maha suci Engkau, tidak ada yang kami ketahui selain dari apa yang telah Engkau ajarkan kepada kami; Sesungguhnya Engkau yang Maha mengetahui lagi Maha Bijaksana.” Allah berfirman: “Hai Adam, beritahukanlah kepada mereka Nama-nama benda ini.” Maka setelah diberitahukannya kepada mereka Nama-nama benda itu, Allah berfirman: “Bukankah sudah Ku katakan kepadamu, bahwa Sesungguhnya aku mengetahui rahasia langit dan bumi dan mengetahui apa yang kamu lahirkan dan apa yang kamu sembunyikan?”<sup>8</sup>

Ayat di atas, memberitahukan bahwa sesungguhnya manusia diberi

potensi oleh Allah Swt untuk mengetahui nama, fungsi dan karakteristik benda-benda yang ada di sekitarnya. Manusia juga diberi potensi untuk bisa berbahasa dengan bahasa yang berbeda beda. (Dia mengajari Adam

<sup>8</sup> Kementerian Agama Republik Indonesia. Al-Qur'an dan terjemah (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an 2019) : 6

nama-nama benda). Sama dengan “mengajarkan kata-kata” Ini merupakan bukti bahwa manusia mempunyai kemampuan lebih dari pada makhluk lainnya, meskipun itu malaikat. Salah satu hal istimewa manusia yang tergambar dalam ayat di atas yakni kemampuannya dalam mengekspresikan apa yang terlintas dalam pikirannya serta kemampuan memahami bahasa sehingga mengantarkan manusia untuk bisa “mengetahui”. Di lain sisi juga kemampuan manusia untuk merumuskan ide dan memberikan nama bagi segala ciptaan Allah merupakan langkah menuju terciptanya manusia yang memiliki pengetahuan dan juga melahirkan ilmu pengetahuan. Hal ini merupakan awal mula dari proses komunikasi yang terjadi kepada Adam As sebagai manusia yang pertama. Dan ini memberi bukti bahwa karunia paling besar yang Allah berikan pada manusia adalah kemampuan untuk berbicara. Akan tetapi perlu diingat kembali bahwa kemampuan berbicara bisa menjadi bakat, dan kepandaian berbicara dengan baik itu memerlukan pengetahuan dan latihan.<sup>9</sup>

Kepala sekolah mempunyai tanggung jawab dalam terlaksananya kegiatan pendidikan di sekolah dan dalam melaksanakan kegiatan usaha untuk mempengaruhi orang lain yang ada di sekitarnya dalam situasi tertentu supaya orang lain memiliki tanggung jawab dalam bekerja demi tercapainya tujuan yang sudah ditentukan bersama. Kepala sekolah sebagai pusat dinamisor dalam organisasi harus memiliki kemampuan dalam

---

<sup>9</sup> mariyatul nurhidayati Rahmah, “Model Komunikasi Interpersonal Dalam Kisah Nabi Yusuf As” 04 (2016): 1–2.

berkomunikasi ke semua pihak, baik secara formal maupun non formal. Selain komunikasi yang terjalin, kepala sekolah juga perlu untuk membangun hubungan interpersonal dalam berkomunikasi, agar dapat membangun hubungan dengan komunikan. Ketika hubungan interpersonal sudah tumbuh maka komunikasi interpersonal akan terjalin.<sup>10</sup>

Komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi antara seseorang atau beberapa orang yang terjadi secara langsung dan terdapat umpan baliknya atau feedback. Komunikasi interpersonal memiliki tujuan untuk menemukan diri sendiri, menemukan dunia luar yang sebelumnya belum pernah diketahui, membangun dan menjaga hubungan yang penuh arti, dapat merubah sikap dan tingkah laku dan untuk bermain serta mendapat kesenangan. Anggota organisasi ataupun pimpinan perlu untuk melakukan komunikasi interpersonal secara efektif, dari komunikasi tersebut diharapkan dapat mengasilkan pertukaran informasi dan dapat saling pengertian (mutual understanding). Karyawan maupun pegawai, karena dengan berkomunikasi pastinya akan dapat menyampaikan maksud dan informasi dengan baik. Begitupun komunikasi kepala sekolah dengan tenaga kependidikan akan meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dalam melakukan semua tugas yang ada di sekolah.

Komunikasi interpersonal memiliki hubungan yang jelas penting dalam berjalannya roda kepemimpinan kepala sekolah, ketika komunikasi kepala sekolah ditempat kerja tersampaikan dengan baik dan jelas dan

---

<sup>10</sup> Muh. Mintari, Fadlilah Fadlilah, and Bawaihi Bawaihi, "Gaya Komunikasi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Yayasan Nururroddiyah Kota Jambi," *JMiE (Journal of Management in Education)* 5, no. 2 (2021): 37–42.



dapat mengurangi tingkat stress karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Robbins menyebutkan bahwa “komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang di bawah standar”.<sup>11</sup> Menurut teori diatas sangat jelas bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komunikasi interpersonal juga memiliki keterkaitan dengan kinerja tenaga kependidikan, yang mana dengan adanya komunikasi interpersonal yang terjadi itu dapat membuat kinerja tenaga kependidikan menjadi semakin baik. Maka dari itu komunikasi interpersonal ini penting diterapkan dalam suatu lembaga pendidikan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti di Sekolah Menengah Pertama Islam Raudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang dapat diidentifikasi bahwa kepala sekolah memiliki peran yang besar terhadap peningkatan kinerja yang di hasilkan oleh tenaga kependidikan. Salah satu hal yang dapat mempengaruhinya yakni komunikasi yang dilakukan oleh kepala sekolah. Tidak hanya dengan berkomunikasi kepala sekolah juga memiliki hubungan yang baik dengan karyawannya. Komunikasi yang terjalin dengan baik tersebut dapat menghasilkan hubungan yang baik. Komunikasi interpersonal yang diterapkan oleh kepala sekolah dapat memberikan peningkatan kinerja

---

<sup>11</sup> Ester Faya Kemby, Bernhard Tewel, and Mac Donald Walangitan, “Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bp2Rd Provinsi Sulawesi Utara,” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 5, no. 3 (2017): 3148–3159.



tenaga kependidikan. komunikasi interpersonal ini memiliki dampak yang besar terhadap kinerja, terutama kinerja tenaga kependidikan, karna dengan komunikasi interpersonal tersebut dapat membangun chemistry antara kedua belah pihak sehingga dalam penyampaian informasinya terjalin dengan baik. Sekolah Menengah Pertama Islam Roudlotul Ulum merupakan lembaga yang berada di desa , dan juga masih terbilang lembaga yang masih sangat kecil, dan pendapatan yang tenaga kependidikanpun tidak begitu besar namun kinerja yang tenaga kependidikan disana terbilang terus mendapatkan peningkatan, hal tersebut tidak terlepas dari komunikasi interpersonal yang kepala sekolah terapkan, yang mana dari komunikasi tersebut dapat menumbuhkan hubungan erat dan bisa saling bekerjasama dengan baik.<sup>12</sup>

Berdasarkan hal yang sudah dipaparkan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai adanya peningkatan kinerja tenaga kependidikan melalui komunikasi interpersonal yang dilakukan oleh kepala sekolah dan menghasilkan karya tulis ilmiah ini dengan judul “*Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Melalui Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah di Sekolah Menengah Pertama Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang*”.

---

<sup>12</sup> Hasil observasi peneliti, Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang, 20 november 2022

## B. Fokus Penelitian

Adapun masalah yang dirumuskan berdasarkan konteks penelitian diatas yakni sebagai berikut :

1. Bagaimana perencanaan komunikasi interpersonal kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di Sekolah Menengah Pertama Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang?
2. Bagaimana pelaksanaan komunikasi interpersonal kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di Sekolah Menengah Pertama Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang?
3. Bagaimana evaluasi interpersonal kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di Sekolah Menengah Pertama Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang?

## C. Tujuan penelitian

1. Untuk mendeskripsikan perencanaan komunikasi interpersonal kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di Sekolah Menengah Pertama Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang?
2. Untuk mendeskripsikan pelaksanaan komunikasi interpersonal kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di Sekolah Menengah Pertama Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang?

3. Untuk mendeskripsikan evaluasi komunikasi interpersonal kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di Sekolah Menengah Pertama Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang?

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

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat baik itu secara langsung ataupun tidak langsung. Adapun manfaat yang diharapkan oleh peneliti yakni :

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perkembangan pendidikan, khususnya kepada kepala sekolah terkait dengan meningkatkan kinerja tenaga kependidikan melalui komunikasi interpersonal.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti

Sebagai calon tenaga kependidikan penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sarana dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Serta menjadi syarat untuk memenuhi tugas proposal yang selanjutnya dijadikan acuan dalam penyusunan skripsi untuk memperoleh gelar sarjana satu (S1) Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan di Universitas Islam Negeri Kiai Achmad Siddiq Jember.

b. Bagi Universitas Islam Negeri Kiai Achmad Siddiq Jember

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi dan tambahan sumber informasi mengenai cara meningkatkan kinerja tenaga kependidikan melalui komunikasi interpersonal.

c. Bagi Kepala Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dan dapat dijadikan sebagai bahan kajian dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan melalui komunikasi interpersonal kepala sekolah

## **E. Definisi Istilah**

### **1. Kinerja Tenaga Kependidikan**

Kinerja tenaga kependidikan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh tenaga kependidikan baik itu dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Sedangkan tenaga kependidikan merupakan anggota masyarakat yang mengabdikan dirinya dalam lembaga lalu diangkat untuk menunjang terselenggaranya pendidikan. Jadi kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh tenaga kependidikan di lembaga.

### **2. Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah**

Komunikasi interpersonal adalah komunikasi antarpribadi yang dilakukan oleh dua orang atau lebih secara dialogis atau langsung dan komunikasi menanggapi dalam waktu yang

bersamaan dan nantinya menciptakan hubungan yang dapat mempengaruhi antarpribadi. komunikasi ini juga merupakan proses pertukaran pikiran ide, informasi, pendapat dan prasaan antara kepala sekolah dengan tenaga kependidikan. Proses komunikasi yang terjalin antara kepala sekolah dengan tenaga kependidikan di lembaga yakni menggunakan komunikasi secara langsung dan tidak langsung.

#### **F. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan ini berisikan tentang deskripsi alur pembahasan skripsi yang dimulai dari bab pendahuluan sampai bab penutup yang ditulis dalam bentuk deskriptif naratif.<sup>13</sup> Adapun sistematika pembahasan di skripsi ini yakni sebagai berikut :

Bab satu pendahuluan berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah dan sistematika pembahasan. Masalah yang diangkat dalam skripsi ini yakni tentang meningkatkan kinerja tenaga kependidikan melalui komunikasi interpersonal kepala sekolah di sekolah menengah pertama islam roudlotul ulum gedangmas randuagung lumajang.

Bab dua tentang kajian pustaka yang berisikan penelitian terdahulu dan kajian teori yang relevan dengan penelitian yang sudah dilakukan. Untuk memperoleh originalitas penelitian, maka dalam bab ini mencantumkan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan beserta landasan teori untuk mendapatkan arah pembahasan yang kompleks.

---

<sup>13</sup> Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah* (jember, 2020). 91.

Bab tiga metode penelitian, dalam bab ini berisikan pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, subyek penelitian, teknik pengumpulan data, analisis data, keabsahan data dan tahap tahap penelitian.

Bab empat membahas tentang penyajian data dan analisis yang diperoleh. Pada bab ini berisikan tentang gambaran objek penelitian, penyajian data dan analisis, serta pembahasan temuan. Yang mana dalam bab ini hasil penelitian dipaparkan berdasarkan pendekatan penelitian.

Bab lima penutup, pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran dari peneliti. Dalam bab ini hasil penelitian di jelaskan secara singkat berdasarkan hasil penelitian yang sudah diuraikan dari bab sebelumnya.



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil dari penelitian penelitian sebelumnya terkait dengan penelitian yang akan dilakukan.<sup>14</sup> Setelah itu membuat ringkasan baik penelitian yang sudah dipublikasikan atau belum di publikasikan seperti (skripsi, tesis, disertasi, dll).

Penelitian terdahulu ini sebagai upaya untuk peneliti menemukan titik perbedaan dan persamaan agar menemukan inspirasi yang baru untuk penelitian selanjutnya. Penelitian terdahulu mempunyai relevansi dengan penelitian yang dilakukan peneliti yakni:

1. Septi Nurul Hidayati, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Tahun 2021, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, skripsi yang berjudul "*Penerapan Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah dalam Pelaksanaan Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MTs Negeri 5 Blitar*". Skripsi ini menggunakan pendekatan kualitatif jenis deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Penelitian ini terkait dengan: a) bagaimana penerapan komunikasi interpersonal kepala madrasah di MTs Negeri 5 Blitar? b) bagaimana pelaksanaan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Negeri 5 Blitar? c) bagaimana dampak komunikasi interpersonal kepala

---

<sup>14</sup> Sugiyono, metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D (Bandung: Alfabeta, 2016), hal 45.



madrrasah terhadap kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Negeri 5 Blitar?

Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa penerapan komunikasi yang dilakukan kepala madrasah berupa memberikan informasi secara langsung maupun tidak langsung, berjalan secara formal maupun non formal yang terjadwal ataupun tidak terjadwal. Pelaksanaan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan dilakukan dengan cara memberikan ilmu pengetahuan serta mengikutsertakan tenaga pendidik dan kependidikan dalam kegiatan seminar atau diklat. Komunikasi interpersonal kepala madrasah berdampak positif dengan terbentuknya iklim sekolah yang nyaman, kekeluargaan yang kuat, saling terbuka dan terjalin hubungan yang harmonis.<sup>15</sup>

2. Lusi Wisfa Dewi, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Tahun 2019.

Universitas Negeri Sumatera Utara. Skripsi yang berjudul *“Penerapan Komunikasi Interpersonal dalam meningkatkan Profesionalisme Guru di MTs Al Jam’iyatul Washliyah Tembung”*. Skripsi ini menggunakan pendekatan kualitatif jenis deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Penelitian ini terkait dengan: a) bagaimana penerapan komunikasi interpersonal kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTs Al Jam’iyatul Washliyah Tembung? b) bagaimana upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTs Al Jam’iyatul Washliyah

---

<sup>15</sup> Septi Nurul Hidayati, “Penerapan Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah Dalam Pelaksanaan Kinerja Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di MTs Negeri 5 Blitar” (Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2021).

Tembung? c) apa saja factor pendukung dan penghambat pelaksanaan komunikasi interpersonal kepala sekolah di MTs Al Jam'iyatul Washliyah Tembung?

Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa kepala sekolah berupaya mengedepankan bentuk komunikasi dan memberi informasi baik secara langsung maupun melalui media komunikasi. Dalam meningkatkan profesionalisme guru maka kepala sekolah mendelegasikan guru pada kegiatan pendidikan baik dalam bentuk seminar atau penataran. Adapun factor pendukung dari pelaksanaan komunikasi interpersonal yakni adanya kebersamaan, keterbukaan, adanya komunikasi yang terbuka antara kepala sekolah dengan guru. Sedangkan factor penghambat pelaksanaan komunikasi interpersonal yakni sulitnya mencari waktu yang sesuai dikarenakan pekerjaan dari masing masing guru berbeda.<sup>16</sup>

3. Anida Ulfa, Happy Fitria, Nur Kholis, Fakultas Ilmu Agama Islam, Tahun 2021, Universitas PGRI Palembang, Jurnal dengan judul *peranan komunikasi interpersonal kepala sekolah dalam mennigkatkan kinerja guru*. Jurnal ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui pengamatan langsung, wawancara, dan studi dokumen. Penelitian ini terkait dengan: a) Bagaimana pelaksanaan komunikasi interpersonal yang dilakukan kepala sekolah? B) apa saja unsur unsur efektivitas komunikasi interpersonal?

---

<sup>16</sup> Lusi Wisfa Dewi, "Penerapan Komunikasi Interpersonal Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di MTs Al Jam'yatul Washliyah Tembung" (Universitas Negeri Sumatera Utara, 2019).

Penelitian ini mendapatkan hasil komunikasi interpersonal yang telah dilakukan kepala sekolah terhadap guru-guru yang dilakukan secara formal dan informal telah optimal. Unsur-unsur Efektivitas komunikasi interpersonal antara lain keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif dan kebersamaan telah dilakukan oleh kepala sekolah dengan baik.

4. Ali Iskandar, Tahun 2020. Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Tesis yang berjudul: *Implementasi Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di MTs Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar*. Tesis ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Penelitian ini terkait dengan: a) bagaimana implementasi komunikasi interpersonal kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di MTs Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar? b) bagaimana motivasi kerja guru di MTs Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar? c) apa saja factor factor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal kepala madrasah di MTs Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar?

Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa pelaksanaan komunikasi interpersonal kepala sekolah di MTs Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar sudah dilakukan seperti keterbukaan, empati, dukungan dan kesetaraan. Dalam peningkatan motivasi kerja guru di MTs Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar sudah dikerjakan seperti tekun, semangat kerja, disiplin dan suka tantangan dan factor factor yang mempengaruhi

komunikasi interpersonal kepala sekolah adalah kemampuan, kapabilitas, model kepemimpinan dan lingkungan kerja.<sup>17</sup>

5. Chairunnisa Ivanka, Tahun 2021. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, skripsi yang berjudul: *Komunikasi interpersonal pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai PT.PLN (persero) UIP3BS UPT Medan*. Skripsi ini menggunakan pendekatan kualitatif jenis deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Penelitian ini terkait dengan: a) Bagaimana komunikasi interpersonal pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai PT PLN (persero) UIP3BS UPT Medan?

Penelitian ini mendapatkan hasil komunikasi interpersonal di perusahaan tersebut antara pimpinan dengan pegawai, sudah sangat berjalan dengan baik. Pimpinan menjalankan perannya untuk mendorong dan meningkatkan kinerja kerja pegawai dengan cara memberikan motivasi, ide-ide kreatif. Selain menggunakan teori komunikasi interpersonal, juga menggunakan pola komunikasi linear yang berarti penyampaian pesan oleh komunikator kepada komunikan sebagai titik terminal. Jadi dalam proses pola komunikasi dua arah ini biasanya terjadi dengan cara tatap muka, tetapi juga adakalanya komunikasi menggunakan media. Pada pola ini komunikator bisa mendapatkan umpan balik dari komunikan secara langsung.

---

<sup>17</sup> Iskandar Ali, “Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di MTs Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar” (universitas islam negeri sultan syarif kasim riau, n.d.).

**Tabel 2.1**  
**Persamaan dan Perbedaan Kajian Penelitian**  
**Dengan Penelitian Terdahulu**

No	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Penerapan Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah dalam Pelaksanaan Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MTs Negeri 5 Blitar	Penelitian ini sama sama membahas mengenai komunikasi interpersonal yang dilakukan oleh kepala sekolah.	Perbedaan penelitian ini lebih berfokus pada pelaksanaan kinerja yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Selain itu komunikasi yang terjalin dalam penelitian ini lebih berfokuskan terhadap pelaksanaan kinerja tenaga kependidikan saja.
2	Penerapan Komunikasi Interpersonal dalam meningkatkan Profesionalisme Guru di MTs Al Jam'yatul Washliyah Tembung	Penelitian ini sama sama membahas mengenai komunikasi interpersonal yang dilakukan oleh kepala sekolah	Perbedaan penelitian ini lebih berfokus kepada komunikasi interpersonal yang dapat meningkatkan profesionalisme guru
3	peranan komunikasi interpersonal kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.	Penelitian ini sama sama membahas tentang komunikasi interpersonal kepala sekolah	Perbedaan penelitian ini lebih berfokus kepada peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.
4	Implementasi Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di MTs Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar	Penelitian ini sama sama membahas terkait dengan komunikasi interpersonal kepala sekolah/madrasah	Perbedaan penelitian ini lebih fokus kepada meningkatkan motivasi kerja guru. Sedangkan yang diteliti oleh peneliti adalah peningkatan kinerja tenaga kependidikannya.
5	Komunikasi	Penelitian ini sama	Perbedaan penelitian ini

No	Judul	Persamaan	Perbedaan
	interpersonal pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai PT.PLN (persero) UIP3BS UPT Medan.	sama membahas tentang komunikasi interpersonal	lebih fokus pada komunikasi interpersonal pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

## B. Kajian Teori

### 1. Kinerja Tenaga Kependidikan

#### a. Definisi Kinerja

Menurut Eko Budiyanto kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Dalam studi manajemen kinerja pegawai terdapat beberapa hal yang perlu dipertimbangkan karena kinerja individu pegawai pada suatu organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi itu sendiri yang bisa menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Keberhasilan yang dicapai dari kinerja pegawai dalam organisasi tersebut bisa dipengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individu ataupun kelompok.<sup>18</sup>

Kinerja merupakan pencapaian prestasi seseorang yang disebut performance. Secara umum kinerja diartikan sebagai prestasi kerja seseorang berdasarkan kualitas dan kuantitas. Menurut Edy Sutrisno untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi maka aspek dari segi kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama merupakan pengertian dari kinerja. Seorang karyawan yang melakukan

<sup>18</sup> Budiyanto Eko, *Kinerja Karyawan*, 1st ed. (Banten: Tim kreatif AA rizky, 2020), 9.



fungainya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan dan memiliki keberhasilan dalam segi kualitas maupun kuantitasnya itu juga merupakan kinerja.

Menurut kamus istilah manajemen kinerja adalah kegiatan dalam menunaikan tugas atau hasil kerja yang disebut dengan kinerja.<sup>19</sup> Berdasarkan pengertian yang sudah dipaparkan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik itu dari segi kualitas maupun kuantitasnya.

#### b. Faktor Faktor yang mempengaruhi Kinerja

##### 1) Kuantitas kerja

Kuantitas yang dihasilkan dalam kerja dapat menggambarkan kinerja karyawan karena kuantitas kerja dapat dilihat dari seberapa banyak hasil kerja yang dapat terselesaikan.

Agar dapat mengukur produktivitas sumberdaya manusia karyawan bisa diberi target yang akan dicapai untuk mengetahui seberapa besar nilai yang bisa diberikan pada mereka.

##### 2) Kualitas kerja

Selain dari seberapa besar pekerjaan yang diselesaikan ada satu indikator lagi yang dapat menilai kinerja yakni kualitas kerja yang dihasilkan. Proses karyawan dalam melakukan pekerjaan itu berbanding lurus dengan kualitas hasil kerjanya. Maka pimpinan hendaknya memberikan yang sesuai dengan panduan yang jelas.

---

<sup>19</sup> Salam Abdus, *Manajemen Insani Dalam Bisnis*, 1st ed. (yogyakarta: pustaka pelajar, 2014).



### 3) Pengetahuan tentang pekerjaan

Karyawan harus memiliki pengetahuan ataupun keahlian tentang suatu pekerjaan yang dilakukan. Pengetahuan yang diberikan oleh perusahaan baik yang meliputi pelatihan ataupun latar belakang pendidikan dapat meningkatkan kinerja yang dicapai oleh karyawan.

### 4) Perencanaan Kegiatan

Dalam mencapai target pekerjaan pimpinan maupun karyawan harus memiliki perencanaan yang matang. Jika perencanaan atau standar kerja sudah dibuat maka hal itu akan mempermudah dalam mengukur sejauh mana pekerjaan yang sudah dicapai.

### 5) Otoritas

Prawirosentono mengatakan bahwa dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan kontribusi yang diperintahkan oleh anggota organisasi di dalam organisasi formal adalah sifat dari komunikasi yang disebut dengan otoritas.

### 6) Disiplin

Menurut Prawirosentono taat terhadap peraturan yang berlaku merupakan definisi dari disiplin. Jadi dapat kita simpulkan disiplin ialah menghormati perjanjian kerja dengan organisasi pada saat karyawan melaksanakan pekerjaan.

## 7) Inisiatif

Inisiatif adalah merencanakan hal hal yang ada kaitannya dengan tujuan organisasi melalui ide yang dibentuk dari daya pikir serta kreatifitas.<sup>20</sup>

### c. Pengertian Tenaga kependidikan

Menurut UUSPN No. 20 Tahun 2003 khususnya Bab I Pasal 1 ayat 5 menyebutkan bahwa tenaga kependidikan ialah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Yang mana tenaga kependidikan tersebut dapat memenuhi syarat yang sudah ditentukan oleh undang-undang yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang, disertai tugas dalam suatu jabatan dan digaji pula menurut aturan yang berlaku.

Tenaga kependidikan berbeda dengan tenaga lembaga pendidikan. Tenaga Lembaga pendidikan ialah organisasi pelaksana pendidikan dan yang menjadi pengelola penyelenggara pendidikan. Tenaga pendidikan termasuk personil yang ada di dalam lembaga pendidikan, akan tetapi personil yang ada di dalam lembaga pendidikan belum tentu bagian dari tenaga pendidikan. Tenaga kependidikan adalah personil yang berkecimpung di dalam lembaga atau organisasi pendidikan dan sudah memiliki wawasan pendidikan yakni dapat memahami falsafah maupun ilmu pendidikan dan melakukan kegiatan pelaksanaan pendidikan.

---

<sup>20</sup> Chairunnisah, KM, and Mataram, *Teori Sumber Daya Manusia*.

a. Jenis jenis Tenaga Kependidikan

Apabila ditinjau dari statusnya, dalam lembaga negeri terdapat pegawai tetap, sedangkan dalam lembaga swasta terdapat pegawai yang diperbantukan, pegawai yayasan dan pegawai honorer. Menurut Suharsimi Arikunto Jenis personil pendidikan ada beberapa macam jika dilihat dari tugasnya yaitu :

- a) Tenaga Pendidik yang yakni pengajar, pembimbing, penguji, dan pelatih.
- b) Tenaga Fungsional kependidikan yakni dari penilik, pengawas, peneliti, dan pengembang di bidang pendidikan dan pustakawan.
- c) Tenaga Teknis Kependidikan yakni laboran dan teknisi sumber belajar.
- d) Tenaga pengelola satuan pendidikan yakni kepala sekolah, direktur, ketua, supervisi, dan pimpinan satuan pendidikan luar sekolah.
- e) Tenaga supervisi sekolah
- f) Tenaga Administrasi yang terdiri dari tata usaha.<sup>21</sup>

## 2. Komunikasi Interpersonal

### a. Pengertian Komunikasi Interpersonal

Untuk mendefinisikan komunikasi interpersonal, perlu lebih dahulu mengetahui makna dari interpersonal itu sendiri. Kata interpersonal terdiri terdiri dari kata “inter” yang berarti “antara” dan “personal” berasal dari kata “person yang berarti “orang”. Maka secara

<sup>21</sup> pandapotan simatupang tumanggor amiruddin, tambunan ronald james, *Manajemen Pendidikan*, ed. Damanik E and Saritan, 1st ed. (yogyakarta, 2021), 71–76.

harfiah, komunikasi interpersonal dapat dimaknai proses penyampaian pesan antar orang atau antar pribadi.

Menurut Elva Ronaning Roem Sarmiati komunikasi interpersonal merupakan komunikasi antara dua orang atau lebih secara tatap muka, yang mana orang yang terlibat dalam komunikasi tersebut bisa menangkap reaksi dari pesan yang disampaikan oleh komunikator secara langsung, baik secara verbal maupun non verbal.<sup>22</sup> Proses komunikasi yang terjadi dalam komunikasi interpersonal berjalan sesuai dengan situasi dan kondisi dari peserta yang terlibat dalam komunikasi. Komunikasi interpersonal melibatkan dua orang dalam jarak yang dekat (dyadic communication). Komunikasi ini erat kaitannya dengan relasi yang terjalin antara komunikan dan komunikator. Komunikasi tersebut terlibat dalam suatu hubungan yang saling menguntungkan sampai bisa saling ketergantungan serta dapat menumbuhkan kepuasan hati diantara kedua belah pihak.

Menurut Duck yang dikutip oleh Nur Magfiroh A. komunikasi interpersonal memiliki sifat prosesual, transaksional, individual, pengetahuan personal, dan dapat menciptakan makna. Prosesual, karena komunikasi interpersonal merupakan proses yang berkelanjutan. Yang artinya komunikasi ini memiliki perkembangan secara personal dari masa ke masa. Transaksional, pada dasarnya komunikasi interpersonal ialah proses transaksi antara beberapa orang. Sifat transaksional secara

---

<sup>22</sup> Elva Ronaning Roem Sarmiati, *Komunikasi Interpersonal Elva Ronaning Roem Sarmiati C.v. Irdh*, 2019.

alami terjadi dalam komunikasi interpersonal memiliki dampak terhadap tanggung jawab komunikator untuk menyampaikan pesan secara jelas. Individual, bagian terdalam dari komunikasi interpersonal melibatkan manusia sebagai individu yang unik dan berbeda dengan orang lain. Pengetahuan Personal, karena komunikasi interpersonal dapat mengembangkan pengetahuan personal terhadap interaksi manusia. Untuk dapat memahami keunikan individu, kita perlu memahami pikiran dan perasaan orang lain secara personal. Menciptakan Makna, karena inti dari komunikasi interpersonal adalah berbagi informasi antara dua belah pihak.<sup>23</sup>

b. **Komponen dalam Komunikasi Interpersonal**

Menurut Seth dan Seth yang dikutip oleh Robert Tua Siregar dkk terdapat Komponen mendasar dalam komunikasi interpersonal

yakni :

- 1) Komunikator; yang terdiri dari dua individu dalam melakukan interaksi dua arah.
- 2) Pesan; merupakan informasi yang disampaikan dalam interaksi baik secara verbal maupun non verbal.
- 3) Noise; distorsi dalam interaksi itu berupa perbedaan budaya, gangguan dari lingkungan sekitar dapat menghambat kelancaran dalam komunikasi.

<sup>23</sup> Maghfiroh Nur, "K o m u n i k a s i Interpersonal" (2018): 9–11.

- 4) Respon; umpan balik dari interaksi yang dilakukan bisa berupa perkataan ataupun bahasa tubuh.
- 5) Background; segala bentuk interaksi yang melibatkan latar belakang situasional, sosial dan emosional.
- 6) Channel; mengacu pada sarana fisik yang digunakan untuk menyampaikan pesan dari satu orang ke orang yang lainnya.
- 7) Communication Channel; Media yang digunakan dalam Komunikasi. Terdapat dua jenis media yang yakni media langsung dan tidak langsung. interaksi menitikberatkan pada bahasa tubuh atau ekspresi wajah maupun isyarat suara.

Carl Rogers yang dikutip oleh Robert tua siregar dkk menyampaikan bahwa komunikasi antarpribadi dianggap berhasil apabila pihak yang terlibat dalam komunikasi interpersonal dapat memenuhi komponen di bawah ini:

- 1) Terlibat dalam interaksi personal seperti melakukan percakapan di luar jam kerja, menanyakan kabar dan kondisi, ataupun bertukar cerita seputar kehidupan diluar pekerjaan.
- 2) Mengembangkan sikap empati dengan menghargai serta memiliki upaya untuk saling memahami sampai akhirnya dapat mengerti keadaan satu sama lain.
- 3) Menumbuhkan iklim positif dengan saling memberi dukungan hingga membantu untuk kesejahteraan satu sama lain.
- 4) Saling menghargai antar sesama.



- 5) Menunjukkan ketulusan, saling menerima satu lain, serta menghormati perasaan satu sama lain.
- 6) Menunjukkan rasa keterbukaan dengan saling mendukung satu sama lain untuk menghindari kesalahpahaman.
- 7) Menunjukkan perilaku yang dapat dipercaya dan saling menguatkan prasaan antar sesama.

Setiap individu yang terlibat di dalam organisasi bisa mengembangkan kompetensi komunikasi interpersonal dengan berbagai strategi yang cocok melalui memahami diri sendiri, memahami orang lain dengan proses mendengarkan dan berkomunikasi efektif, dan kemampuan untuk menyelesaikan masalah.<sup>24</sup>

### 3. Tujuan Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal atau yang biasa kita sebut juga dengan komunikasi antarpribadi memiliki beberapa tujuan yakni:

#### 1) Mengenal Diri Sendiri dan Orang Lain

Untuk bisa mengenali diri sendiri itu bisa dilakukan dengan komunikasi interpersonal atau yang biasa disebut komunikasi antarpribadi. Komunikasi interpersonal dapat memberikan kesempatan bagi kita untuk berbicara tentang diri sendiri. Melalui pembicaraan diri kita sendiri dengan orang lain itu dapat

<sup>24</sup> mira maulani utami robert tua siregar ujang enas debi eka putri imanuddin hasbi athik hidayatul ummah opan arifudin ita musfirowati hanika edwin zusrony reni cairunnisah hetty ismainar syamsuriansyah ahmad bairizki ambar sri lestari, *Teknologi Informasi Dalam Organisasi Di Era Society 5.0, Komunikasi Organisasi*, 2021, 135–137.

menghasilkan pandangan baru terkait diri sendiri yang sebelumnya belum pernah kita ketahui.

Melalui komunikasi tersebut kita dapat lebih memahami tentang sikap dan perilaku diri sendiri yang selama ini tidak pernah kita sadari. Dengan mempelajari komunikasi interpersonal kita juga sekaligus dapat belajar lebih dalam untuk bisa terbuka terhadap orang lain. Dan bisa kita artikan juga bahwa tidak seharusnya kita menceritakan kehidupan kita terhadap orang lain. Dan dari komunikasi interpersonal juga kita bisa menilai sikap, nilai, dan perilaku orang lain serta dapat memprediksi tindakan orang tersebut.

## 2) Mengetahui Dunia Luar

Komunikasi interpersonal juga dapat mengenalkan kita dengan lingkungan yang baik, yakni terkait peristiwa, objek dan orang lain. sebenarnya komunikasi interpersonal ini yang dapat memberikan informasi informasi yang sebelumnya belum kita dapatkan.

Meskipun ada beberapa orang yang berpendapat bahwa informasi hanya bisa didapatkan lewat media massa, akan tetapi informasi tersebut lebih sering dibicarakan melalui interaksi antarpribadi. Biasanya obrolan kita dengan teman, keluarga, dan orang lain yang didapatkan dari berita-berita atau acara-acara media massa (majalah, radio, surat kabar, dan TV). Hal ini dapat diartikan melalui interaksi kita dengan orang lain, itu kita dapatkan dari hal

hal yang tengah diberitakan oleh media massa. tapi tetap saja, bahwa perilaku kita berasal dari nilai, sikap, yang lebih terpengaruh dari komunikasi interpersonal, bukan dari media massa dan pendidikan formal.

3) Menciptakan dan memelihara hubungan agar lebih bermakna

Manusia tercipta sebagai makhluk sosial yang mana dalam kehidupan sehari-harinya memiliki hubungan yang dekat dengan orang lain. Tentu saja sebagai manusia kita tidak ingin terisolasi dan ditinggalkan oleh manusia lainnya sehingga kita hidup sendirian. Justru sebaliknya, kita ingin merasakan bagaimana agar dapat dicintai dan disukai, kita tidak ingin membenci maupun dibenci orang lain.

Maka dari itu, banyak waktu yang dapat kita manfaatkan untuk mencapai tujuan dari komunikasi interpersonal yakni membangun dan memelihara hubungan sosial yang baik dengan orang lain. Tujuan yang lainnya yaitu membantu mengurangi rasa kesepian dan ketegangan serta agar dapat membuat kita lebih positif terhadap diri sendiri.

4) Mengubah sikap dan perilaku

Dalam komunikasi antar pribadi kita cenderung ingin menggunakan sikap dan perilaku orang lain. Kita mengharapkan seseorang memilih suatu cara tertentu, membaca buku, mendengarkan musik genre terbaru, memberi suatu barang,

mencoba makanan baru, berfikir dengan cara tertentu, percaya bahwa sesuatu baik dan tidak baik, dan sebagainya. Singkatnya kita banyak mempergunakan waktu untuk mempersuasi orang lain melalui komunikasi antarpribadi.

#### 5) Bermain dan mencari hiburan

Bermain bisa diartikan suatu kegiatan untuk menciptakan kesenangan. Contohnya seperti bercerita dengan sesama teman tentang liburan, membicarakan tentang olahraga, menceritakan kejadian-kejadian lucu yang pernah terjadi, dan pembicaraan-pembicaraan lain yang memiliki tujuan untuk menciptakan hiburan.

Sering sekali tujuan yang satu ini dianggap tidak penting. Akan tetapi sebenarnya komunikasi ini merupakan komponen yang penting dalam kehidupan. Karena dari komunikasi ini dapat menciptakan suasana yang lepas dari keseriusan, kejenuhan, ketegangan, dan sebagainya.

#### 6) Membantu orang lain

Beberapa profesi yang memiliki sifat menolong orang lain di antaranya yakni : Psikiater, psikolog klinik, dan ahli terapi. Profesi profesi dari pekerjaan tersebut sebagian besar dikerjakan melalui komunikasi antarpribadi. Sama halnya saat kita memberi nasihat dan saran kita pada teman-teman kita yang sedang mengalami masalah dan sedang berusaha menyelesaikan masalah tersebut.

Contoh di atas dapat memberikan gambaran bahwa salah satu tujuan dari komunikasi antarpribadi adalah untuk membantu orang lain.<sup>25</sup>

### 3. Kepala Sekolah

#### a. Pengertian Kepala Sekolah

Kepala sekolah secara etimologis merupakan padanan dari *school principal* yang memiliki tugas untuk menjalankan *principalship* atau kekepala sekolah. Istilah kekepala sekolah artinya segala sesuatu yang memiliki kaitan dengan tugas pokok dan fungsi sebagai kepala sekolah. Selain sebutan kepala sekolah, ada juga sebutan lain terkait kepala sekolah yaitu administrator sekolah (*school administrator*), pimpinan sekolah (*school leader*), manajer sekolah (*school manajer*). Kepala sekolah berasal dari dua kata yakni: “kepala” dan “sekolah”, kata kepala memiliki arti sebagai ketua atau pemimpin organisasi atau lembaga. Sedangkan sekolah berarti lembaga tempat menerima dan memberi pelajaran.

Menurut Basri yang dikutip oleh Rusydi ananda kepala sekolah ialah guru yang mempunyai *skill* dalam memimpin semua sumber daya yang ada di sekolah sehingga bisa didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama. Hal tersebut sesuai dengan penjelasan dari Priansa dan Somad kepala sekolah merupakan tenaga fungsional yang bertugas untuk memimpin sekolah yang menjadi tempat interaksi antara guru yang memberi

<sup>25</sup> Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi*, 15th ed. (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), 165–167.

pelajaran dan peserta didik yang mendapatkan pembelajaran atau di sebut sebagai berlangsungnya proses belajar mengajar.

Kepala sekolah menurut Wahyudi merupakan atasan yang dapat memimpin lembaga dan memiliki tanggung jawab terhadap kualitas sumber daya manusia yang ada dilembaga. Selanjutnya menurut Sagala kepala sekolah ialah seseorang yang mendapatkan amanah dan Profesi Pendidik ataupun Tenaga Kependidikan yang memiliki tanggung jawab dalam pengelolaan sekolah sekolah, menghimpun, memanfaatkan dan menggerakkan seluruh potensi sekolah secara optimal untuk mencapai tujuan.<sup>26</sup>

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah pemimpin yang memiliki tugas dan tanggung jawab dalam suatu lembaga yang merupakan tempat berjalannya proses belajar mengajar untuk mencapai tujuan bersama.

#### b. Peran dan tanggung jawab kepala sekolah

Kepala sekolah bertanggung jawab atas tercapainya tujuan dan keinginan keinginan yang ada dilembaga. Tujuan dan keinginan tiap lembaga pasti berbeda akan tetapi setiap lembaga pasti menginginkan pengelolaan yang baik terhadap lembaganya. Sebagai seorang pemimpin tentunya kepala sekolah memiliki

---

<sup>26</sup> Ananda Rusydi, *Profesi Pendidik Dan Tenga Kependidikan, Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia*, amiruddin. (medan, 2018), 72.



tanggung jawab terhadap atasan, sesama kepala sekolah dan juga bawahannya.

1) Kepada Atasan

Kedudukannya terkait atasan maka kepala sekolah memiliki tugas dan tanggungjawab yakni,

- a) Kepala sekolah harus loyal dan melaksanakan arahan atasan
- b) Kepala sekolah harus berkonsultasi dan memberikan laporan terkait pelaksanaan kinerja yang menjadi tanggung jawabnya
- c) Kepala sekolah harus selalu menjaga hubungan yang sifatnya hierarki.

2) Kepada Sesama Kepala Sekolah

Untuk menjalin kerjasama dan memelihara hubungan dengan baik agar supaya dapat meningkatkan kualitas pendidikan yang dipimpinnya selain itu kepala sekolah juga bertanggungjawab dalam

- a) Menjaga hubungan kerjasama yang baik dengan kepala sekolah lainnya.
- b) Menjaga hubungan kerjasama dengan lingkungan baik itu dengan instansi lembaga lain ataupun tokoh masyarakat, yayasan dan komite yang ada disekitar lembaga.

### 3) Kepada Bawahan

Kepala sekolah, guru maupun staff lembaga harus menciptakan lingkungan yang nyaman dan terjamin. Selain itu juga harus memelihara hubungan yang baik dengan siswa. Esensi dari kepemimpinan sendiri yakni harus memiliki loyalitas yang tinggi dalam mempengaruhi bawahannya. Selain itu tugas dan tanggung jawab kepala sekolah terhadap bawahannya yakni dalam kepala sekolah bertanggung jawab untuk mengembangkan sumberdaya guru dan staff sekolah.<sup>27</sup>

#### c. Fungsi dan peran kepala sekolah

Kepala sekolah memiliki fungsi dan peran kepala sekolah yang dijelaskan oleh Mulyasa yang dikutip oleh Rusdy ananda adalah sebagai berikut:

- 1) Kepala sekolah memiliki upaya untuk meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan guru. Dalam hal ini faktor pengalaman bisa mempengaruhi profesionalisme kepala sekolah, terutama dalam membentuk pemahaman tenaga kependidikan terhadap pelaksanaan tugasnya. Pengalaman yang dimiliki kepala sekolah ketika menjadi guru, menjadi wakil kepala sekolah, atau menjadi anggota organisasi kemasyarakatan itu bisa membantu kepala sekolah dalam

---

<sup>27</sup> Kompri, *Standarisasi Kompetensi Kepala Sekolah*, 1st ed. (Jakarta, 2017), 54–55.

melaksanakan pekerjaannya demikian halnya dalam pelatihan dan penataran yang pernah diikuti.

Kepala sekolah sebagai edukator perlu mempunyai kemampuan dalam memberi bimbingan terhadap guru, memberi bimbingan tenaga kependidikan nonguru, membimbing peserta didik, mengembangkan potensi yang dimiliki tenaga kependidikan, mengikuti perkembangan iptek dan memberikan contoh dalam mengajar. Kepala sekolah juga perlu memiliki kemampuan membimbing tenaga kependidikan non guru dalam penyusunan program kerja, dan dalam melaksanakan tugas sehari-hari serta melakukan penilaian dan pengendalian terhadap kinerjanya secara periodik dan berkelanjutan. Penilaian dan pengendalian kinerja secara periodik dan berkelanjutan ini penting dilakukan agar dapat meningkatkan kualitas kerja secara kontinyu.

## 2) Kepala Sekolah Sebagai manajer

Kemampuan yang dimiliki kepala sekolah dalam mengembangkan potensi yang dimiliki tenaga kependidikan, terutama yang berkaitan dengan pemberian kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk mengikuti berbagai pelatihan dalam pendidikan secara teratur, merevitalisasi musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), diskusi, seminar, lokakarya, dan penyediaan sumber belajar. Dalam rangka pengembangan

tenaga kependidikan, kepala sekolah juga harus memperhatikan kenaikan pangkat dan jabatan bawahannya. Kepala sekolah harus memiliki kemampuan dalam melaksanakan fungsi dan perannya serta dalam pelaksanaan tugas-tugas kepemimpinannya dengan baik yang bisa diwujudkan dalam kemampuan kepala sekolah dalam menyusun program sekolah, organisasi personalia, memberdayakan tenaga kependidikan, dan mendayagunakan sumber daya sekolah secara optimal.

Kemampuan kepala sekolah dalam memberdayakan tenaga kependidikan di sekolah bisa diwujudkan dengan pemberian arahan secara dinamis, pengkoordinasian tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas, pemberian hadiah (reward) bagi yang berprestasi, dan pemberian hukuman (punishment) bagi yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugasnya. Kemampuan mendayagunakan sumber daya sekolah, yang harus diwujudkan dalam perawatan sarana dan prasarana sekolah, pencatatan berbagai kinerja yang sudah dilakukan oleh tenaga kependidikan, dan pengembangan program peningkatan profesionalisme.

### 3) Kepala Sekolah Sebagai Administrator

Sebagai administrator ini kepala sekolah memiliki kaitan dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang sifatnya seperti dalam pencatatan, penyusunan dan

pendokumen seluruh program sekolah. Secara spesifiknya, kepala sekolah harus memiliki *skill* dalam pengelolaan kurikulum, pengelolaan administrasi peserta didik, pengelolaan administrasi personalia, pengelolaan administrasi sarana dan prasarana, pengelolaan administrasi kearsipan, serta pengelolaan administrasi keuangan lembaga.

#### 4) Kepala Sekolah Sebagai Supervisor

Sebagai seorang supervisor kepala sekolah dapat dilihat dari kemampuannya dalam menyusun dan melaksanakan program supervisi pendidikan, serta memanfaatkan hasilnya. Kemampuan dalam penyusunan program supervisi pendidikan harus diwujudkan saat menyusun program supervisi kelas, pengembangan program supervisi dalam kegiatan ekstrakurikuler, pengembangan program supervisi perpustakaan, laboratorium, dan ujian. Kemampuan melaksanakan program supervisi pendidikan bisa juga diwujudkan dalam pelaksanaan program supervisi klinis, dan program supervisi nonklinis. Sedangkan kemampuan memanfaatkan hasil supervisi pendidikan diwujudkan dalam pemanfaatan hasil supervisi untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dan pemanfaatan hasil supervisi untuk mengembangkan sekolah.

### 3. Fungsi fungsi Manajemen

Dalam mencapai suatu tujuan dari organisasi yang efektif dan efisien manajemen itu perlu untuk difungsikan dalam suatu organisasi. Fungsi fungsi manajemen dapat memberikan arahan , koordinasi dan pengendalian yang baik berdasarkan rencana yang sebelumnya sudah di tetapkan. Dengan kata lain manajemen memiliki peran yang strategis dalam mengefektifkan suatu organisasi. Menurut George R Terry “*management provides effectiveness to human efforts. It helps achieve better equipment, plants, offices, products, services and human relations*”. Pendapat ini menjelaskan betapa pentingnya peranan manajemen dalam mencapai efektifitas usaha manusia terutama untuk membantu pencapaian yang lebih baik dalam mendayagunakan peralatan, lahan, kantor, produk, pelayanan dan hubungan manusia dalam organisasi.<sup>28</sup> fungsi fungsi manajemen tersebut meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi.

#### a. Perencanaan

Perencanaan merupakan tindakan awal dalam aktivitas manajerial pada setiap organisasi. Perencanaan merupakan salah satu fungsi manajemen, sehingga dengan demikian perencanaan adalah merupakan salah satu syarat mutlak untuk dapat melaksanakan manajemen yang baik. George R Terry mengemukakan “Planning is the selecting and relating of facts and the making and using of

<sup>28</sup> Dr Candra Wijaya and Muhammad Rifa’i, *Dasar Dasar Manajemen Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif Dan Efisien*, (Medan: Perdana, 2016). 25.



assumption regarding the future ini the visualization and formulation of proposed activities, believe necessary to achieve desired results". Pendapat di atas menjelaskan bahwa terdapat tiga unsur pokok dalam kegiatan perencanaan yaitu pengumpulan data, analisis fakta dan penyusunan rencana yang konkrit. Untuk membuat suatu perencanaan yang baik kita harus memikirkan secara matang jauh-jauh sebelumnya tindakan-tindakan yang akan dilakukan kemudian. Hal ini berarti untuk dapat membuat perencanaan yang baik kita harus mampu melihat jauh ke depan. Dengan memikirkan jauh-jauh sebelumnya tindakan yang akan dilakukan, maka dapat diharapkan tindakan-tindakan yang akan kita lakukan hanya kecil kemungkinannya mengalami kekeliruan. Hal ini berarti kita telah memperkecil risiko yang mungkin timbul baik risiko kekeliruan maupun risiko kemungkinan kegagalan.

#### b. Pelaksanaan

Fungsi actuating (menggerakkan) menurut Sukwiaty, dipandang sebagai penerapan atau implementasi dari rencana yang telah ditentukan. Dengan kata lain, actuating merupakan langkah-langkah pelaksanaan rencana dalam kondisi nyata yang melibatkan segenap sumber daya manusia yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Istilah melibatkan berarti mengupayakan dan menggerakkan sumber daya manusia yang dimiliki agar mau bekerja dengan sendirinya atau penuh kesadaran secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang dikehendaki secara efektif. Sehingga dalam hal

ini dibutuhkan adanya kekuatan yang dapat mengupayakan dan menggerakkan yang disebut kepemimpinan (leadership).<sup>29</sup>

c. Evaluasi

Menurut Wirawan Evaluasi merupakan proses penilaian oleh penilai (pejabat) yang melakukan penilaian (appraisal) mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai (pegawai) yang dinilai (appraise) yang didokumentasikan secara formal untuk menilai kinerja ternilai dengan membandingkannya dengan standar kerjanya secara priodik untuk membantu pengambilan keputusan manajemen SDM. Dari pendapat diatas kita dapat menyimpulkan bahwa evaluasi kinerja (performance appraisal), adalah suatu sistem evaluasi formal dari suatu organisasi yang digunakan untuk menilai kinerja individu (karyawan) dalam suatu periode tertentu yang sudah ditetapkan, (umumnya setahun sekali) dengan cara membandingkannya dengan standar kinerja yang sudah disepakati dan ditentukan lebih dahulu. Aktivitas evaluasi kinerja karyawan ini merupakan program rutin bagi suatu organisasi baik instansi pemerintah maupun bisnis dalam rangka pembinaan pegawai (karyawan). Hasil dari evaluasi kinerja ini digunakan untuk menentukan dan mengambil langkah-langkah yang dianggap perlu dalam pembinaan karier pegawai (karyawan) yang bersangkutan.<sup>30</sup>

---

<sup>29</sup> Abd. Rohman, *dasar dasar manajemen* (Malang: Cita intans selaras 2017) 29

<sup>30</sup> M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen dan Evaluasin Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014) 5.

## BAB III METODE PENELITIAN

### A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang dipergunakan untuk meneliti suatu kondisi obyek yang alamiah, hasil penelitian kualitatif ini tidak di tekankan pada generalisasinya akan tetapi lebih menekankan pada maknanya.<sup>31</sup> Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif tujuannya untuk mengetahui secara langsung keaslian dari data, mendapatkan gambaran yang sesuai dengan realitas jadi sebagai objektif, dan tersusun secara sistematis. Sehingga dari penelitian ini dapat menjelaskan bagaimana dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan melalui komunikasi interpersonal kepala sekolah di Sekolah Menengah Pertama Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang.

Jenis penelitian pada penelitian ini menggunakan jenis study kasus. Menurut Sugiyono Study kasus adalah dimana peneliti melakukan eksplorasi secara mendalam terhadap program, kejadian, proses, aktivitas, terhadap satu atau lebih orang. Suatu kasus terikat oleh waktu dan aktivitas dan peneliti melakukan pengumpulan data secara mendetail dengan menggunakan berbagai prosedur pengumpulan data dan dalam waktu yang berkesinambungan.<sup>32</sup> Studi kasus pada pada penelitian ini ditekankan pada meningkatkan kinerja tenaga kependidikan melalui komunikasi interpersonal

---

<sup>31</sup> Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2014), 1.

<sup>32</sup> Sugiyono, *Penelitian Kualitatif kuantitatif, R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016), 23

kepala sekolah di Sekolah Menengah Pertama Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang.

## **B. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian merupakan lokasi penelitian itu dilakukan.<sup>33</sup> Lokasi penelitian yang dipilih oleh peneliti yakni berada di Sekolah Menengah Pertama Islam Roudlotul Ulum yang terletak di dusun Sumbergebang Desa gedangmas Kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang.

Alasan peneliti melakukan penelitian di lembaga tersebut karena kepala sekolah di SMP Islam Roudlotul ulum ini memiliki hubungan chemistry yang sangat dekat dengan pendidik maupun tenaga kependidikan dilembaga tersebut, hubungan yang terjalin dapat tumbuh karena komunikasi yang terjalin berjalan dengan baik sehingga dengan adanya komunikasi yang baik itu bisa meningkatkan kinerja tenaga kependidikan yang ada di lembaga tersebut.

## **C. Subyek Penelitian**

Subyek penelitian merupakan seseorang yang terlibat dalam penelitian dan keberadaannya sebagai sumber data peneliti. Pada subyek ini peneliti menggunakan metode purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel sumber data melalui pertimbangan tertentu. Yang dianggap sebagai subyek dalam penelitian ini adalah orang yang bisa menjadi narasumber untuk mencari informasi lebih lanjut terkait penelitian dan juga informasi yang didapatkan dapat dijamin kevalidannya dan juga dapat

---

<sup>33</sup> Penyusun Tim, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Universitas Islam Negeri Kiai Achmad Siddiq* (Jember, 2021).

dipertanggungjawabkan. Adapun narasumber yang diambil dalam penelitian ini adalah individu yang dianggap relevan dengan judul penelitian meningkatkan kinerja tenaga kependidikan melalui komunikasi interpersonal kepala sekolah.<sup>34</sup>

Subyek yang dipilih oleh peneliti dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

1. Kepala sekolah Sekolah Menengah Pertama Islam Roudlotul ulum
2. Tenaga kependidikan Sekolah Menengah Pertama Islam Roudlotul ulum
3. Guru Sekolah Menengah Pertama Islam Roudlotul ulum

#### **D. Teknik pengumpulan data**

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti yakni wawancara, observasi dan dokumentasi. Penulisan yang lebih detail dapat peneliti uraikan sebagai berikut :

1. Wawancara

Wawancara ialah salah satu metode pengumpulan data melalui teknik komunikasi. Wawancara ini bertujuan untuk mengungkapkan data oleh narasumber terkait dengan meningkatkan kinerja tenaga kependidikan melalui komunikasi interpersonal oleh kepala sekolah.

Dalam wawancara ini peneliti melakukan wawancara atau percakapan dengan system Tanya jawab antara peneliti dengan kepala sekolah, tenaga kependidikan dan tenaga pendidik dengan tema

---

<sup>34</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (Bandung: alfabeta, 2008), 85.

wawancara komunikasi interpersonal dan kinerja tenaga kependidikan.

Pedoman wawancara dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

**Tabel 3.1**  
**Pedoman Wawancara**

NO	FOKUS PENELITIAN	PERTANYAAN
1.	Perencanaan Komunikasi Interpersonal Kepala sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana perencanaan yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja karyawan</li> <li>2. Seberapa lama tenaga kependidikan melakukan pekerjaan dalam sehari harinya?</li> <li>3. Bagaimana strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan</li> <li>4. apakah kepala sekolah dapat memberikan motivasi terhadap tenaga kependidikan?</li> </ol>
2.	Pelaksanaan Komunikasi Interpersonal Kepala sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan tenaga kependidikan?</li> <li>2. Bagaimana pelaksanaan yang dilakukan kepala sekolah melalui komunikasi interpersonal yang dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan?</li> <li>3. bagaimana kepala sekolah dalam berkomunikasi dengan tenaga kependidikan?</li> <li>4. Model komunikasi apa yang dilakukan kepala sekolah dengan tenaga kependidikan?</li> </ol>
3.	Evaluasi Komunikasi Interpersonal Kepala sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana evaluasi yang dilakukan kepala sekolah melalui komunikasi interpersonal yang dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan?</li> </ol>



		<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Bagaimana cara kepala sekolah dalam mempengaruhi tenaga kependidikan?</li> <li>3. Bagaimana kepala sekolah dalam membimbing bawahannya untuk berbuat budi pekerti?</li> <li>4. Bagaimana evaluasi yang diterapkan oleh kepala sekolah?</li> </ol>
--	--	---

## 2. Observasi

Dalam tahap observasi ini peneliti melakukan pengamatan dengan melakukan pencatatan terkait tingkah laku individu atau kelompok secara langsung. Pengamatan ini dilakukan peneliti untuk melihat seluruh aspek yang berhubungan dengan peningkatan kinerja tenaga kependidikan melalui komunikasi interpersonal kepala sekolah.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui bagaimana cara kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan melalui komunikasi interpersonal. Agar peneliti dapat mengetahui secara mendalam maka peneliti mengamati segala aspek yang ada kaitannya dengan tujuan penelitian. Adapun peristiwa yang peneliti amati selama disekolah ialah bagaimana perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan melalui komunikasi interpersonal. Pedoman observasi dalam penelitian adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Pedoman Observasi**

INDIKATOR	ASPEK YANG DIAMATI
Kuantitas hasil kerja yang dicapai	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pencapaian kinerja tenaga kependidikan</li> <li>2. Bagaimana hasil kerja yang dilakukan oleh tenaga kependidikan</li> <li>3. Perubahan hasil kerja setelah adanya komunikasi interpersonal</li> </ol>
Kualitas hasil kerja yang dicapai	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pencapaian kinerja tenaga kependidikan</li> <li>2. Seberapabaik kinerja teaga kependidikan di sekolah</li> <li>3. Perubahan hasil kerja dengan adanya komunikasi interpersonal</li> </ol>
Jangka waktu mencapai hasil kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketepatan waku menyelesaikan pekerjaan</li> </ol>
Kehadiran dan kegiatan selama hadir di tempat kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kehadiran tenaga kependidikan di sekolah</li> <li>2. Ketepatan hadir tenaga kependidikan di sekolah</li> <li>3. Perencanaan komunikasi interpersonal dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan</li> <li>4. Pelaksanaan komunikasi interpersonal dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan</li> <li>5. Evaluasi komunikasi interpersonal dalam meningkatkan kinerja</li> </ol>
Kemampuan bekerja sama	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cara bekerja sama tenaga kependidikan dengan warga sekolah lainnya</li> </ol>
Keterbukaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan kepala sekolah untuk memancing tenaga kependidikan dalam mengemukakan pendapatnya.</li> <li>2. Tenaga kependidikan mampu berpendapat dengan jujur dan terbuka.</li> <li>3. Tenaga kependidikan mampu menjawab pertanyaan kepala sekolah</li> </ol>
Empati	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memperhatikan pendapat tenaga kependidikan</li> <li>2. Peduli terhadap hal hal yang terjadi terhadap tenaga kependidikan</li> <li>3. Ketanggapan dalam membaca mimik dang era gerak tenaga kependidikan</li> </ol>
Dukungan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepala sekolah memotivasi tenaga kependidikan melalui berbagai macam cara</li> <li>2. Kemampuan kepala sekolah dalam memotivasi tenaga kependidikan agar tujuan bersama dapat tercapai</li> <li>3. Sikap atau perilaku kepala sekolah yang dapat meningkatkan kinerja</li> </ol>

Rasa positif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepala sekolah mampu mengarahkan tenaga kependidikan untuk berbuat budi pekerti</li> <li>2. Kepala sekolah memiliki kesediaan untuk membantu dan menanggapi tenaga kependidikan</li> </ol>
Kesetaraan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepala sekolah mampu memberi pemahaman terhadap apa yang ia sampaikan</li> <li>2. Terjalannya komunikasi dengan tidak membedakan antar satu dengan yang lain</li> </ol>

### 3. Dokumentasi

Data yang peneliti peroleh dari dokumentasi ini yakni, profil lembaga, sejarahnya lembaga, visi dan misi lembaga, dan dokumentasi terkait kegiatan yang berkaitan dengan penelitian yang berkaitan dengan komunikasi interpersonal dan peningkatan kinerja tenaga kependidikan.

Dalam penelitian ini peneliti memperoleh kekuatan data dari berbagai sumber tertulis, baik berupa dokumen, gambar ataupun data data lainnya sebagai penguat dari data observasi dan wawancara yang peneliti lakukan. Adapun pedoman dokumentasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Pedoman Dokumentasi**

NO	OBJEK	HASIL DOKUMENTASI
1.	SMP Islam Raudlatul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Profil sekolah</li> <li>2. Sejarah lembaga</li> <li>3. Visi misi dan tujuan pendidikan</li> <li>4. Letak geografis lembaga</li> <li>5. Data guru di sekolah</li> <li>6. Struktur organisasi sekolah</li> <li>7. Data tenaga pendidik dan kependidikan</li> <li>8. Foto kepala sekolah, tenaga kependidikan dan tenaga pendidik</li> </ol>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>9. Denah lokasi/ruangan</li> <li>10. Jabatan Tugas dan Fungsi Kepala Sekolah, pendidik dan tenaga kependidikan.</li> <li>11. Kondisi pendidik dan tenaga kependidikan (status pegawai, jenis kelamin, pendidikan)</li> </ul>
2.	Kinerja tenaga kependidikan	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Kegiatan tenaga kependidikan di sekolah dengan kepala sekolah</li> <li>2. Kualitas hasil kerja</li> <li>3. Kuantitas hasil kerja tenaga kependidikan</li> <li>4. Pelayanan tenaga kependidikan</li> <li>5. Kegiatan tenaga kependidikan di luar sekolah dengan kepala sekolah</li> <li>6. Kegiatan rapat atau musyawarah kepala sekolah dengan tenaga kependidikan</li> </ul>
3.	Komunikasi interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Proses kerja kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di lembaga pendidikan.</li> <li>2. Proses komunikasi kepala sekolah dengan tenaga kependidikan</li> <li>3. Perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi komunikasi interpersonal kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan</li> <li>4. Pembinaan kepala sekolah terhadap tenaga kependidikan</li> </ul>

### E. Analisis Data

Analisis data terbagi menjadi tiga kegiatan dan dilaksanakan secara bersamaan yakni reduksi data dan penyajian data dan penarikan kesimpulan.

#### 1. Kondensasi Data

Pada tahap ini peneliti mengkondensasikan data dengan meringkas hasil dari wawancara, observasi dan dokumentasi yang diperoleh. Dengan meringkas dan mengaitkan hasil data data yang diperoleh untuk

menguatkan masing masing data yang didapatkan sehingga membuat peneliti paham ketika hendak menganalisis data.

Dalam kondensasi data ini peneliti meringkas dan mengaitkan hasil wawancara dari kepala sekolah, tenaga kependidikan dan tenaga pendidik dengan hasil observasi yang peneliti lakukan dan dokumentasi sebagai penguat dari hasil penelitian yang peneliti lakukan.

## 2. Penyajian Data

Saat data dapat dikondensasi oleh peneliti, lalu langkah selanjutnya yang dilakukan peneliti adalah mendisplaykan data. Dalam penelitian ini proses penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antara kategori, *flowchart*, dan sejenisnya. Melalui penyajian data ini makadata akan lebih terorganisir, tersusun dalam pola hubungan sehingga bisa semakin mudah dipahami.

Dalam tahap ini peneliti menyajikan hasil temuannya, karena penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif maka data yang disajikan oleh peneliti diuraikan dalam bentuk teks yang sifatnya naratif.

## 3. Penarikan Kesimpulan

Pada tahap penarikan kesimpulan ini peneliti mendapatkan data temuan berupa gambaran yang sebelumnya masih remang remang dan setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori. Pada penelitian ini setelah semua data sudah terkumpul sempurna peneliti melakukan penarikan kesimpulan melalui data yang sudah terkumpul dengan mendeskripsikan hasil temuan tersebut.

## F. Uji Keabsahan Data

Data yang sudah dikumpulkan oleh peneliti harus di proses dengan teliti agar tetap sesuai dengan objek. Oleh karena itu maka perlu untuk diuji keabsahan datanya melalui triangulasi. Triangulasi merupakan tahap pengecekan data dari sumber dengan beberapa cara dan waktu.

### 1. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber ini dilakukan untuk menguji kredibilitas data yang mana cara untuk memperoleh Data dilakukan dengan cara mengecek data yang sudah diperoleh melalui beberapa sumber. Dalam tahap ini untuk menguji kredibilitas data terkait komunikasi interpersonal kepala sekolah, maka pengumpulan data dan pengujian data yang telah diperoleh dilakukan kepada bawahan yang yakni kepada tenaga kependidikan dan tenaga pendidik, ke atasan yang menguasai serta kepada teman kerja. Sumber data dari ketiga narasumber tersebut di deskripsikan, dikategorikan pandangan antara data yang sama dan data mana yang berbeda.

### 2. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik ini dilakukan untuk menguji kredibilitas data yang diperoleh dengan cara mengecek data kepada berbagai sumber yang sama namun dengan teknik yang berbeda. Pada tahap penelitian ini data yang diperoleh pada saat wawancara dicek dengan hasil observasi dan dokumentasi yang sudah peneliti lakukan.



Data yang diperoleh dari hasil observasi yang peneliti lakukan di cek dengan hasil wawancara kepala sekolah, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan ketika hasil dari kedua teknik tersebut sudah sesuai maka untuk penguatnya maka peneliti memperkuat dengan hasil dokumentasi.

## G. Tahap-Tahap Penelitian

Pada tahap ini peneliti menyusun empat proses tahapan yakni:

### 1. Tahap Pra Lapangan

Tahap pra lapangan adalah tahap yang dilaksanakan sebelum memulai penelitian. Proses dilakukan dalam tahapan ini yakni:

- 1) Menyusun rancangan penelitian
- 2) Memilih lokasi penelitian
- 3) Menyusun perizinan
- 4) Menjajaki lokasi penelitian
- 5) Memilih nara sumber
- 6) Melakukan penyusunan instrument
- 7) Menyiapkan perlengkapan penelitian

### 2. Tahap Lapangan

Pada tahap ini peneliti telah melakukan penelitian melalui beberapa proses diantaranya:

#### 1) Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data ini diperoleh sesuai dengan jadwal yang sudah ada ketentuannya oleh peneliti dan lembaga. teknik yang

dilakukan peneliti dari tahap ini adalah wawancara, observasi dan dokumentasi.

#### 2) Pengelolaan Data

Data yang dihasilkan dalam tahap pengumpulan data kemudian dikelola dengan tujuan agar lebih mudah dalam proses analisis data.

#### 3) Analisis Data

Pada saat data sudah dikelola lalu kemudian dianalisis menggunakan teknik kualitatif deskriptif . yang mana disini peneliti menguraikan gambaran yang ditemukan selama proses pengumpulan data.

#### 4) Tahap Pelaporan

Pada tahap pelaporan ini dalam proses penyusunannya disusun dalam bentuk tulisan skripsi menggunakan pedoman yang sudah berlaku di universitas islam kiai achmad siddiq jember.



## BAB IV

### PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

#### A. Gambaran Objek Penelitian

1. Profil Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang<sup>35</sup>



**Gambar 4.1**  
**Sekolah Menengah Pertama Islam Roudlotul Ulum (Tampak Depan)**

Nama Sekolah : SMP ISLAM ROUDLOTUL  
ULUM

Alamat (Jalan/Kec./Kab/Kota) : Dsn Sumbergebang RT 03 RW 01  
Desa Gedangmas Kec. Randuagung  
Kab. Lumajang

NSS/NPSN : 202052120006 / 20539846

Nama Yayasan (bagi swasta) : Yayasan Pendidikan Roudlotul  
Ulum

Alamat Yayasan & No. Telp. : AHU-0019959-AH.01.04  
TAHUN 2015

Nama Kepala Sekolah : Nur Cahyadi Irawan, S.Pd.I

No. Telp/HP : 085231590205

Status Akreditasi Sekolah/ Tahun : C / 2017

Masa Ijin Operasaional : 22 Nopember 2022 sampai

---

<sup>35</sup> Smp Islam roudotul Ulum, "Profil Smp Islam roudotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang," 17 matret 2023

22 Nopember 2025

Tahun Berdiri/Beroperasi : 2006

Kepemilikan Tanah/Bangunan : Milik Pemerintah / Yayasan/  
Pribadi / Menyewa / Menumpang  
)

Luas Tanah / Status : 2.400 m<sup>2</sup>/ Akte Ikrar  
Wakaf/ SHM/HGB/Hak Pakai/Akte  
Jual-Beli/\*)

Luas Bangunan : 1.400 m<sup>2</sup>

No. Rekening Rutin Sekolah : 0092400239, BANK JATIM  
Cabang Lumajang

2. Sejarah Singkat Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang<sup>36</sup>

SMP Islam Roudlotul Ulum Randuagung Lumajang ini merupakan salah satu Sekolah Menengah Pertama swasta yang berbasis pondok pesantren yang berada di Desa Tunjung Kecamatan Randuagung yang berdiri pada tahun 2006. Sekolah ini didirikan dan dirintis oleh Gus Mch Kholil Abdy Tahun 2006 dan beliau sekarang menjabat sebagai ketua Yayasan Pendidikan Roudlotul Ulum sampai sekarang. Kepala sekolah pertama adalah Bapak Abuamin, S.Pd menjabat tahun 2006-2011, periode kedua dijabat oleh Mochamad Joko Samudro S.Pd.I mulai tahun 2011-2015, kemudian dilanjutkan oleh Bapak Nur Cahyadi Irawan, S.Pd.I mulai tahun 2015 sampai sekarang. Dan Pada Bulan Juli 2021 sekolah ini pindah domisili ke Dusun Sumber Gebang RT 03 RW 01 Desa Gedangmas Kecamatan Randuagung, karena yang di Desa Tunjung

<sup>36</sup> Dokumen Smp Islam Roudlotul Ulum, "Sejarah Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang," 18 Maret 2023.

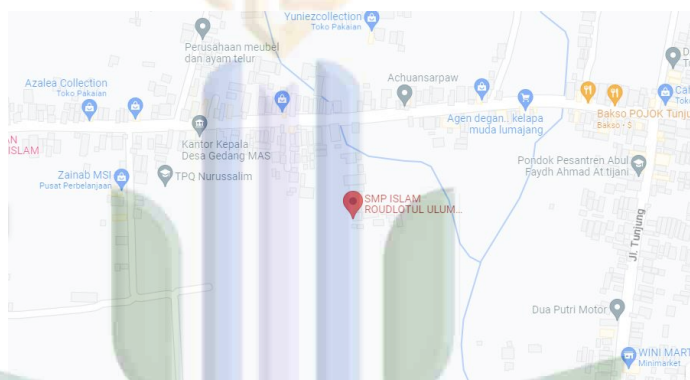
fokus untuk pengembangan lembaga yang tingkat SMK dimana sama satu Yayasan.

Dalam perkembangannya sekolah ini cukup signifikan dan mendapatkan tempat dihati masyarakat Randuagung. Walaupun usianya masih muda bisa dikatakan usia remaja namun dilihat dari prestasi yang diraihinya selama ini cukup membanggakan. Sekolah ini banyak diminati oleh siswa dari berbagai lulusan Sekolah Dasar (SD) atau Madrasah Ibtidaiyah yang ada di Kecamatan Randuagung untuk melanjutkan sekolahnya.

Sekolah ini boleh dikatakan mencapai puncak keemasan sejak kepemimpinan kepala sekolah yang ke-3 yakni Bapak Nur Cahyadi Irawan, S.Pd.I. Dimana beliau bukan hanya membangun fisik sekolah yang awalnya bangunannya sangat tidak layak sampai sampai sekarang berdiri kokoh bangunan seperti LAB komputer dan beberapa bangunan ruang kelas, tapi beliau juga membangun SDM guru dan siswa sampai mengukir prestasi dari tingkat Kabupaten. Diantaranya Juara 1-3 LMP PAI Bidang Tahfidz, Pidato, Qiraat dari Tahun 2015-2019, dan juga setiap tahun ada siswa yang mengikuti wisuda tahfidz tingkat provinsi sejak dari tahun 2016-sekarang, serta tahun 2018 ada lima (5) siswa, tahun 2021 ada (1) siswa, dan tahun 2022 ada (3) siswa diterima seleksi tahfidz Nasional masuk program beasiswa tahassus darul qur'an (30 juz). Karena program unggulan sekolah ini sejak tahun 2015 adalah Al-Qur'an

Bilingual Club ( Kelas Tahfidzil Qur'an, Tahsinul Qur'an dan Qirroatil Qur'an).

### 3. Letak Geografis Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang<sup>37</sup>



**Gambar 4.2**  
**Lokasi Smp Islam Roudlotul Ulum Randuagung Lumajang**

Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang

Terletak di Dsn Sumbergebang RT 03 RW 01 Desa Gedangmas Kec. Randuagung Kab. Lumajang dengan batas batas sebagai berikut ini:

- a. Sebelah Utara : Rumah Warga
- b. Sebelah Selatan : Sawah Warga
- c. Sebelah Timur : Sawah Warga
- d. Sebelah Barat : Masjid

Sebagaimana yang peneliti amati bahwa letak geografis Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang ini sangat strategis, yang mana lokasinya tidak jauh dari jalan raya serta

<sup>37</sup> Dokumen Smp Islam Roudlotul Ulum “ Letak Geografis Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang,” 18 Maret 2023.



pemukiman warga. Sehingga tidak sulit untuk dijangkau.

#### 4. Visi, Misi dan Tujuan Smp Islam Roudlatul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang<sup>38</sup>

##### a. Visi

Visi adalah gambaran sekolah yang ingin dicita-citakan di masa depan. Visi merupakan rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan di masa yang akan datang. Visi harus berorientasi pada tujuan pendidikan dasar dan tujuan pendidikan nasional. Perpedoman pada pengertian di atas, maka visi SMP Islam Roudlotul Ulum Randuagung adalah: “Unggul, Anggun dalam Penampilan , Santun dalam Budi Pekerti dan Berwawasan Ahlussunnah Wal-Jamaah”

Ketercapaian visi sekolah kemudian dirinci menjadi beberapa indikator visi sebagai berikut:

- 1) Unggul dalam melaksanakan KBM untuk setiap mata pelajaran
- 2) Unggul dalam aktifitas keagamaan
- 3) Anggun dalam perilaku kehidupan sehari-hari
- 4) Anggun dalam pakaian yang berlandaskan ajaran Ahlussunnah Wal-Jamaah
- 5) Santun dalam berkomunikasi dengan masyarakat
- 6) Sopan dalam pergaulan bermasyarakat

<sup>38</sup> Dokumen Smp Islam Roudlotul Ulum “ Visi, Misi dan Tujuan Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang,” 19 Maret 2023.

- 7) Memiliki pemahaman yang berlandaskan Ahlussunnah Wal-Jamaah.

b. Misi

Misi merupakan tindakan strategis yang akan dilaksanakan untuk mencapai visi sekolah. SMP Islam Roudlotul Ulum Randuagung menetapkan beberapa misi guna mencapai visinya, yaitu :

- 1) Meningkatkan Pelaksanaan KBM yang efektif , Kreatif, dan Inovatif sesuai tuntutan dan perkembangan IPTEK
- 2) Mewujudkan kegiatan keagamaan dengan kegiatan ekstra kurikuler berbasis agama
- 3) Menciptakan lingkungan kerja dan belajar yang kondusif, nyaman, aman dan demokratis.
- 4) Mewujudkan sumber daya manusia yang anggun (Islami) dalam berpakaian
- 5) Mewujudkan sumber daya manusia yang santun dan cakap dalam berkomunikasi.
- 6) Mewujudkan sumber daya manusia yang sopan dalam perilaku, arif dan bijak dalam bertindak.
- 7) Mewujudkan sumber daya manusia yang memiliki pemahaman yang berlandaskan ajaran Ahlussunnah Wal-jamaah

c. Tujuan

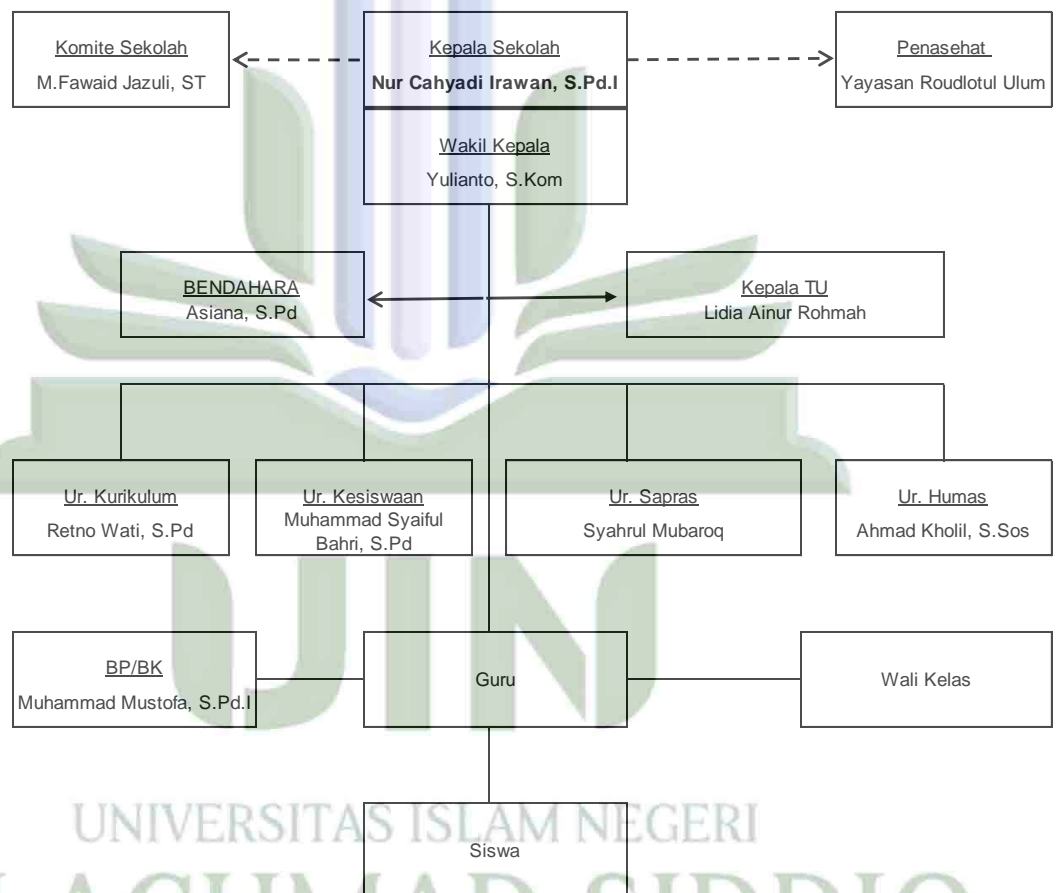
Tujuan pendidikan adalah tahapan atau langkah untuk mewujudkan visi dan misi sekolah dalam jangka waktu tertentu. Tujuan ini merupakan rumusan mengenai apa yang diinginkan pada kurun waktu yang telah direncanakan. Adapun untuk mewujudkan visi dan misi tersebut diwujudkan dalam tujuan pendidikan SMP Islam Roudlotul Ulum Randuagung yang berupa:

- 1) Mengoptimalkan proses pembelajaran dengan pendekatan, diantaranya CTL, Saintific, dan Quantum Teaching and learning serta layanan bimbingan dan konseling,
- 2) Mengadakan program eksksul salahsatunya yaitu tahfidz dan qira'ah.
- 3) Menanamkan kepedulian sosial melalui kegiatan home fisit, baksos dan temu siswa
- 4) Menanamkan dalam berpakaian agar selalu menutupi aurat.
- 5) Menanamkan sikap rendah hati dan santun setiap berkomunikasi dengan masyarakat.
- 6) Menanamkan sikap sopan dan rasa menghormati dalam bergaul di lingkungan sekolah, keluarga, masyarakat
- 7) Membiasakan siswa shalat dhuhur berjamaah, shalat dhuha, istighosah dan tahlil yang menjadi kegiatan rutinitas di sekolah

5. Kepengurusan Smp Islam Roudlatul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang<sup>39</sup>

Adapun struktur kepengurusan Smp Islam Roudlatul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang dapat di lihat dari bagan berikut :

**Bagan 4.1 Struktur  
Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung  
Lumajang**



<sup>39</sup> Dokumen Smp Islam Roudlotul Ulum “ struktur kepengurusan Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang,” 18 Maret 2023.

6. Data pendidik dan tenaga kependidikan di Smp Islam Roudlatul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang<sup>40</sup>

a. Data tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang

**Tabel 4.1 Data tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang**

No	Nama	L/P	Status Pendidikan	Jabatan	Status Kepeg
1	NUR CAHYADI IRAWAN, S.Pd,I	L	S1	KS	Non PNS
2	YULIYANTO, S.Kom	L	S1	TIK/WAKS	Non PNS
3	ASIANA, S. Pd.	P	S1	IPS & PKN/Bendahara	Non PNS
4	MUHAMMAD MUSTOFA, S.Pd,I.	L	S1	PAI & Al-qur'an	Non PNS
5	DIAN DESITA ASTUTI, S.Pd.	P	S1	B. Indonesia	Non PNS
6	MUHAMMAD SYAIFUL BAHRI, S.Pd.	L	S1	PJOK/Kepala Laboratorium	Non PNS
7	ANIK UMI ARIFAH, S.Si.	P	S1	IPA/Pembina Osis/Wali kelas VIII	Non PNS
8	TUPLIK NURFAIDAH, S.Pd.	P	S1	MTK & Seni Budaya	Non PNS
9	DWI WIDIA NINGSIH, S.Pd.	P	S1	IPS, PKN, & BADAR	Non PNS
10	RETNO WATI, S.Pd.	P	S1	MTK	Non PNS

<sup>40</sup> Dokumen Smp Islam Roudlotul Ulum “ data tenaga pendidik dan kependidikan Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang,” 19 Maret 2023.

No	Nama	L/P	Status Pendidikan	Jabatan	Status Kepeg
11	AHMAD KHOLIL, S.Sos.	L	S1	Aswaja & PAI	Non PNS
12	SYAHRUL MUBAROQ	L	MA	Kepala TU	Non PNS
13	LIDIA AINUR ROHMAH	P	SMK	Staf TU	Non PNS

b. Data tenaga pendidik dan kependidikan berdasarkan Kualifikasi

**Tabel 4.2 Data tenaga pendidik dan kependidikan berdasarkan Kualifikasi**

Jumlah Guru /Staf	Bagi SMP Negeri	Bagi SMP Swasta	Keterangan
Guru Tetap (PNS/Yayasan)	Org	11 org	GTY
Guru Tdk Tetap/Guru Bantu	Org	- org	GTT
Pegawai Tetap Yayasan	Org	02 org	PTY

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KH ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER



7. Jumlah Peserta didik di Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas  
Randuagung Lumajang<sup>41</sup>

**Tabel 4.3 Jumlah Peserta didik di Smp Islam Roudlotul Ulum  
Gedangmas Randuagung Lumajang**

	Jml Pendaftar (Calon Siswa Baru)	Kelas I		Kelas II		Kelas III		Jumlah (Kls. I + II + III)	
		Jml Siswa	Jumlah Romb. Belajar	Jml Siswa	Jumlah Romb. Belajar	Jml Siswa	Jumlah Romb. Belajar	Siswa	Rombongan Belajar
2019-2020	47	47	2	48	2	36	1	131	5
2020-2021	47	47	2	46	2	42	2	135	6
2021-2022	46	46	2	45	2	44	2	135	6
2022-2023	40	40	2	43	2	45	2	128	6

9. Sarana dan Prasarana didik di Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas  
Randuagung Lumajang<sup>42</sup>

**Tabel 4.4 sarana dan Prasarana di Smp Islam Roudlotul Ulum  
Gedangmas Randuagung Lumajang**

Jenis Ruang	Jumlah	Ukuran (m <sup>2</sup> )	Jenis Ruang	Jumlah	Ukuran (m <sup>2</sup> )
1. Perpustakaan	-	..... x .....	4. Lab. Bahasa	-	..... x .....
2. Lab. IPA	-	..... x .....	5. Ketrampilan	-	..... x .....
3. Lab. Komputer	1	9 x 7	6. Kesenian	-	..... x .....

<sup>41</sup> Dokumen Smp Islam Roudlotul Ulum “ jumlah peserta didik Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang,” 19 Maret 2023.

<sup>42</sup> Dokumen Smp Islam Roudlotul Ulum “ sarana dan prasarana Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang,” 20 Maret 2023.

## B. Penyajian Data dan Analisis

Penyajian data dan analisis berdasarkan data yang diperoleh selama penelitian berlangsung. Sebagaimana yang sudah dipaparkan dalam bab tiga, bahwasannya dalam teknik pengumpulan data peneliti menggunakan tiga metode yakni metode observasi, metode wawancara dan dokumentasi. Kemudian hasil penelitian ini akan dijelaskan secara rinci dan sistematis, sesuai dengan temuan data yang diperoleh dari objek yang sudah diteliti. Dari hasil tadi tidak akan lepas dari fokus penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu, untuk mendapatkan data yang sesuai serta berurutan telah disajikan data sebagai berikut.

1. Perencanaan komunikasi interpersonal kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan mengenai perencanaan komunikasi interpersonal kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di Smp Islam Roudlotul Ulum Grdangmas Randuagung Lumajang, peneliti menemukan bahwa dalam perencanaan peningkatkn kinerja kepala sekolah melakukan pendekatan terhadap seluruh aspek yang berkaitan dengan sekolah khususnya dengan tenaga kependidikan. Pendekatan perilaku yang dilakukan oleh kepala seolah tersebut merupakan konsep kepemimpinan yang sesuai dengan prinsip prinsip mendidik. Selain melakukan pendeatan dengan tenaga kependidikan untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan kepala sekolah melakukan perencanaan dengan mengikutsertakan tenaga

kependidikan dalam event pelatihan, worksop dan seminar.<sup>43</sup> Seperti yang disampaikan oleh kepala sekolah bapak Nur Cahyadi :

“dalam upaya meningkatkan kinerja melalui komunikasi yang pertama kali saya lakukan adalah melakukan pendekatan terlebih dahulu ustadzah, karna dari pendekatan tersebut saya bisa engenal lebih jauh lagi karakteristik dari orang tersebut, setelah itu saya juga sebagai bentu perencanaan strategi saya mengingatkan tenaga kependidikan untuk mengikuti semcama pelatihan, worksop dan seminar untuk meningkatkan kinernya dilembaga.”<sup>44</sup>

Pernyataan kepala sekolah diperjelas oleh penjelasan dari bu lidia selaku tenaga kependidikan :

“ pada sata pertama kali saya disini beliau (kepala sekolah) melakukan pendekatan mbak, hal tersebut beliau lakukan untuk membangun chemistry kami disini, untuk meningkatkan kinerja kami khususnya tenaga kependidikan kepala sekolah mengikutsertakan kami dalam pelathan pelatihan, workshop dan seminat seminar, yang mana dengan hal tersebut kami bisa memiliki strategi daam meningkatkan kinerja.”<sup>45</sup>



**Gambar 4.3**  
**Pelatihan Administrasi**

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat dalam merencanakan

<sup>43</sup> Hasil Observasi Peneliti, Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang, 19 Maret 2023

<sup>44</sup> Nur Cahyadi Irawan, Wawancara Kepala Sekolah, 16 Maret 2023, Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang

<sup>45</sup> Lidia Ainur Rohmah, Tenaga Kependidikan, 14 Maret 2023, Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang

peningkatkn kinerja kepala sekolah mengikutsertakantenaga kependidikan untuk mengikuti pelatihan pelatihan.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi dapat disimpulkan bahwa perencanaan yang dilakukan oleh kepala sekolah yakni dengan melakuka pendekatan lalu mengikutsertakan tenaga kependidikan dalam pelatihan pelatihan, worksop serta seminar.

## 2. Pelaksanaan komunikasi interpersonal kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan

### a. Pelaksanaan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan di Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang. Peneliti menemukan bahwa komunikasi yang dilakukan kepala sekolah ini sangat berperan terhadap peningkatan kinerja tenaga kependidikan.

Kepala sekolah menggunakan komunikasi dengan dua cara yakni secara langsung dan secara tidak langsung. Ketika di lembaga kepala sekolah selalu memantau setiap tugas dan tanggung jawab tenaga kependidikan, kepala sekolah juga menyampaikan informasi secara langsung baik itu ketika rapat atau hanya personality saja, jika terdapat permasalahan atau kendala kepala sekolahpun langsung menyelesaikannya melalui musyawarah bersama. Sedangkan komunikasi secara tidak langsung ini kepala sekolah melakukan monitoring terhadap tenaga kependidikan yang melalui komunikasi via online yakni melalui chat pribadi maupunnchatt grub. Sebagai

salah satu contohnya ketika kepala sekolah berhalangan hadir ke lembaga beliau memonitor kegiatan sekolah via online , sekalipun komunikasi dilakukan secara online kepala sekolah tetap *intens* mengontrol kegiatan yang ada di lembaga, jadi dengan hal tersebut dapat menumbuhkan rasa semangat sehingga mereka dapat memiliki target dalam meningkatkan kinerja. Dalam berkomunikasi kepala sekolah juga menggunakan bahasa yang sopan dan santun sehingga dari strategi komunikasi yang beliau terapkan ini dapat menumbuhkan hubungan interpersonal yang mana dari hal itu tenaga kependidikan merasa nyaman sehingga semangat yang mereka miliki menjadi salah satu factor dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.

Begitupun dalam hal membangun hubungan yang baik kepala sekolah juga selalu menerima kritik dan saran yang membangun dari bawahannya. Peneliti juga melihat bahwa antara kepala sekolah dengan tenaga kependidikan maupun pendidik memiliki hubungan interpersonal yang sangat dekat selayaknya keluarga sehingga tidak ada skat diantara mereka.<sup>46</sup> Seperti yang dijelaskan oleh bapak syahrul mubarak selaku tenaga kependidikan sebagai berikut ini:

“kepala sekolah memiliki komunikasi yang baik terhadap guru guru disini, beliau selalu melakukan komunikasi secara terus menerus, hal tersebut yang membuat peningkatan kinerja terhadap kami selaku guru disini, bahkan ketika beliau berhalangan hadir, beliau tetap menyempatkan waktu untuk memonitor guru guru melalui wa”.<sup>47</sup>

<sup>46</sup> Hasil observasi peneliti, Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang, 19 Maret 2023

<sup>47</sup> Syahrul Mubarak , Wawancara tenaga kependidikan, 14 Maret 2023, Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang.



Penjelasan dari bapak syahrul mubarak didukung oleh bu lidia selaku tenaga kependidikan disana juga .

“iya mbak, kepala sekolah memiliki komunikasi interpersonal yang baik, beliau menjadikan komunikasi sebagai sarana dalam meningkatkan kinerja kami disini, sehingga kinerja kami terjaga, beliau menunjukkan rasa kepedulian terhadap kami melalui komunikasi itu mbak, jadi ketika kami dipedulikan oleh kepala sekolah itu dapat menimbulkan kinerja yang bagus dari itu mbak, kinerja kami selalu ada peningkatan”.<sup>48</sup>

Pernyataan yang serupa juga disampaikan oleh ibu Retno Wati S.Pd selaku tenaga pendidik, beliau menyatakan bahwa:

dalam pelaksanaan komunikasi kepala sekolah memang sangat baik mbak, beliau selalu melibatkan komunikasi dalam setiap informasi maupun masalah yang terjadi, setiap minggu kepala sekolah selalu melakukan controlling terkait tugas yang sudah dilaksanakan maupun kendalanya mbak, meskipun beliau tidak bisa hadir ke sekolah beliau biasanya tetap melakukan komunikasi secara online, entah itu lewat chat pribadi maupun grub dengan komunikasi yang beliau terapkan itu dapat menjadi solusi untuk setiap permasalahan kami”.<sup>49</sup>



<sup>48</sup> Lidia Ainur Rohmah, Wawancara tenaga kependidikan, 14 Maret 2023, Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang.

<sup>49</sup> Retnowati , Wawancara tenaga pendidik, 14 Maret 2023, Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang.





**Gambar 4.4**  
**Pelaksanaan komunikasi interpersonal**

Berdasarkan hasil observasi wawancara dan dokumentasi yang telah peneliti lakukan bahwasannya kepala sekolah sudah melaksanakan komunikasi interpersonal dengan baik.

#### 1) Keterbukaan

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan mengenai keterbukaan komunikasi kepala sekolah, peneliti menemukan bahwasannya dalam berkomunikasi kepala sekolah selalu jujur dan terbuka terhadap tenaga kependidikan. Kepala sekolah juga selalu menerima kritik dan saran dari bawahannya hal demikian dilakukan agar kepala sekolah dapat mengintropeksi diri setiap terdapat kesalahan untuk perbaikan kedepannya. Saat didalam lembaga maupun diluar lembaga kepala sekolah juga memosisikan dirinya sebagai orang tua yang mana tenaga pendidik dan kependidikan merasa tidak ada skat seperti layaknya

keluarga. Dengan demikian keterbukaan kepala sekolah dalam berkomunikasi tersebut dapat membangun hubungan interpersonal yang dapat membangun rasa semangat dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.<sup>50</sup> Sebagaimana yang dijelaskan oleh kepala sekolah :

“dalam hal berkomunikasi saya selalu menerapkan komunikasi yang terbuka ustadzah, karna menurut saya kejujuran adalah hal utama yang menjadi kunci dari sebuah kepercayaan. Karna kepala sekolah juga manusia biasa yang tentunya pasti memiliki kesalahan ataupun kekeliruan saya juga selalu menerima kritik dan saran dari tenaga kependidikan yang nantinya bisa menjadi bahan introspeksi tersendiri bagi saya.”<sup>51</sup>

Penjelasan dari pak Nur Cahyadi didukung oleh penjelasan dari pak barok selalu tenaga kependidikan :

“dalam berkomunikasi kepala sekolah selalu menerapkan komunikasi yang terbuka, beliau selalu menerima kritik dan saran yang membangun dari kami selaku bawahannya, selain itu saat dilembaga beliau juga memposisikan diri sebagai orang tua sehingga saat dilembaga kami merasa sudah seperti keluarga. Hal demikian membuat kami merasa tidak ada skat diantara kepala sekolah maupun tenaga kependidikan”.<sup>52</sup>

Pernyataan diatas selaras dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Ibu Lidia Ainurrohmah selaku tenaga kependidikan:

“kedekatan kepala sekolah dengan tenaga kependidikan disini itu beliau implikasikan lewat komunikasi. Kepala sekolah

<sup>50</sup> Hasil observasi peneliti, Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang, 22 Maret 2023

<sup>51</sup> Nur Cahyadi Irawan, Wawancara kepala sekolah, 16 Maret 2023, Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang.

<sup>52</sup> Sahrul Mubarak, Wawancara tenaga kependidikan, 14 Maret 2023, Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang.

dengan tenaga kependidikan tidak melulu mengkomunikasikan terkait lembaga saja mbak, kita juga terkadang sharing sharing terkait hal lainnya dan saling terbuka dengan masalah lembaga, dari hal itu tentunya kami memiliki hubungan yang dekat dan tidak ada batasan antara guru guru dan kepala sekolah itu sama saja”.<sup>53</sup>



**Gambar 4.5**  
**Sharing kepala sekolah dengan tenaga kependidikan**

Gambar diatas merupakan kegiatan kepala sekolah saat berkomunikasi musyawarah dan sharing dengan tenaga kependidikan yang mana dalam kegiatan tersebut kepala sekolah juga menerima kritik dan saran dari bawahannya.

Dari hasil observasi wawancara dan dokumentasi maka dapat dilihat bahwa kepala sekolah memiliki keterbukaan terhadap hal hal yang perlu disampaikan, keterbukaan tersebut dapat dilihat bagaimana kedekatan antara kepala sekolah dengan tenaga kependidikan lainnya. Sehingga dari kedekatan tersebut dapat membangun hubungan interpersonal antara kepala sekolah dengan

<sup>53</sup> Lidia Ainur Rohmah, Wawancara tenaga kependidikan, 14 Maret 2023, Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang.

tenaga kependidikan dilembaga.

## 2) Empati

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan mengenai empati peneliti menemukan bahwa kepala sekolah memiliki empati terhadap tenaga kependidikan, empati yang kepala sekolah berikan itu dapat dilihat dari bagaimana kepedulian beliau terhadap bawahannya, seperti saat terdapat salah satu tenaga kependidikan yang memiliki masalah pribadi kepala sekolah pasti membantu, dan saat kinerjanya menurun kepala sekolah juga memberikan bimbingan secara personal terhadap yang bersangkutan, lalu beliau juga mendampingi sampai semua permasalahan selesai, salah satu contoh empati yang diberikan oleh kepala sekolah yakni ketika terdapat salah satu tenaga kependidikan yang sakit kepala sekolah beserta guru guru lainnya meluangkan waktunya untuk menjenguk langsung sebagai bentuk sikap empati kepala sekolah. Dari empati yang beliau miliki ini dapat membangun hubungan interpersonal dengan tenaga kependidikan.<sup>54</sup> Seperti yang disampaikan oleh kepala sekolah:

“karna kami sebagai keluarga tentunya harus peduli antar sesama. Salah satu yang menjadi tolak ukur keberhasilan saya sebagai pemimpin adalah saat saya bisa membantu mereka sesuai dengan kemampuan saya, salah satu bentuk empati yang saya lakukan yakni ketika terdapat tenaga kependidikan ataupun guru yang terdapat masalah atau sakit misalnya itu saya langsung mengajak guru guru untuk

<sup>54</sup> Hasil observasi peneliti, Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang, 23 Maret 2023

menjenguk ustadzah, atau semisal terdapat permasalahan baik itu dilembaga maupun diluar permasalahan lembaga pasti saya damping sampai permasalahannya selesai ustadzah.”<sup>55</sup>

Penjelasan dari bapak Nur Cahyadi juga diperkuat dengan pernyataan dari Bapak Kholil selaku Tenaga Pendidik :

“banyak sekali empati yang beliau berikan terhadap kami dek beliau ini memiliki kepedulian yang tinggi terhadap kami, salah satu contohnya kemarin ada temen yang sakit, kepala sekolah langsung mengajak kita semua untuk menjenguk dek, tidak hanya berhenti disitu ketika kami memiliki permasalahan baik itu lembaga ataupun pribadi kepala sekolah pasti membantu dan mendampingi kami”.<sup>56</sup>

Bapak sahrul selaku tenaga kependidikan juga memberikan pernyataan yang sama :

“beliau itu tipikal orang yang memiliki empati yang tinggi terhadap bawahannya mbak, beliau juga sering komunikasi terkait permasalahan dan kesulitan yang kami alami, jika terdapat permasalahan dilembaga juga beliau langsung membantu bahkan mendampingi sampai permasalahan selesai, sata terdapat musibahpun beliau juga tetap membantu bawahannya.”<sup>57</sup>

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KH ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

<sup>55</sup> Nur Cahyadi Irawan, Wawancara kepala sekolah, 16 Maret 2023, Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang.

<sup>56</sup> Ahmad Kholil, Wawancara tenaga pendidik, 15 Maret 2023, Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang.

<sup>57</sup> Sahrul Mubarak, Wawancara tenaga kependidikan, 14 Maret 2023, Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang.





**Gambar 4.6**  
**Kepala sekolah beserta guru saat menjenguk<sup>58</sup>**

Gambar diatas merupakan gambar saat kepala sekolah beserta tenaga pendidik dan kependidikan Smp Islam Roudlotul Ulum saat menjenguk anggota guru yang sedang sakit dirumahnya.

Berdasarkan hasil observasi wawancara dan dokumentasi bahwa kepala sekolah memiliki empati yang tinggi terhadap bawahannya, baik itu tenaga pendidikan maupun tenaga kependidikan. Kepedulian beliau dapat dilihat dari perhatian perhatian kecil yang beliau berikan.

### 3) Dukungan

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan mengenai dukungan kepala sekolah terhadap tenaga kependidikan, peneliti menemukan bahwa kepala sekolah selalu memberi dukungan melalui motivasi motivasi yang setiap hari beliau berikan, kepala sekolah memberi dukungan melalui quotes quotes yang selalu beliau kirim dan berikan kepada tenaga kependidikan

<sup>58</sup> Kepala sekolah menjenguk salah satu guru yang sakit, 24 Maret 2023, Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang.



dengan adanya motivasi tersebut dapat menjadi penyemangat bagi tenaga kependidikan karna juga lembaga ini juga merupakan lembaga yang masih terbilang kecil dan letaknyapun di pedesaan, jadi sekalipun secara finansial juga terbilang kecil tenaga kependidikan disini tetap mau berjuang untuk terus meningkatkan kinerjanya karna selalu mendapat dukungan dari kepala sekolah.<sup>59</sup>

Seperti yang dijelaskan oleh kepala sekolah :

“dalam memberi dukungan biasanya yang sering saya lakukan melalui motivasi yang setiap harinya saya kirim ustadzah, hal itu tak lain sebagai pembangkit semangat untuk guru guru disini, karna melihat lembaga kami yang masih kecil baru dan letaknya didesa itu mungkin kalau kita memandang dari finansial itu gak seberapa tapi kalau kami niatkan berkhidmat itu pasti akan berasa lebih *powerfull* dalam bekerja”.<sup>60</sup>

Pernyataan dari bapak Nur Cahyadi juga dipertegas oleh pernyataan ibu Lidia Ainur rohmah selaku tenaga kependidikan:

“biasanya kepala sekolah itu setiap hari memberikan kami kiriman quotes quotes mbak, itu kalau secara tidak langsung kalau secara langsung beliau selalu mensupport kegiatan dan tugas tugas kami, beliau selalu mendukung dan membantu kami, semisal kami butuh apa dan perluapa itu selalu beliau bantu, tapi yang menjadi pendorong dan strength bagi kami itu beliau selalu memberi kami motivasi karna memang kami disini kalau mau perhitungan terhadap gaji itu tidak bisa mbak, sekalipun gaji kami kecil kami merasa bahwa ini adalah bentuk khidmad kami untuk mengabdikan, kepala sekolah juga selalu memberi motivasi motivasi seperti itu terhadap kami.”<sup>61</sup>

<sup>59</sup> Hasil observasi peneliti, Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang, 24 Maret 2023

<sup>60</sup> Nur Cahyadi Irawan, Wawancara kepala sekolah, 16 Maret 2023, Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang.

<sup>61</sup> Lidia Ainur Rohmah, Wawancara tenaga kependidikan, 14 Maret 2023, Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang.

Ibu Retnowati selaku tenaga pendidik juga memberikan pernyataan bahwa :

“kepala sekolah selalu memberi dukungan penuh untuk kami mbak, sebenarnya kalau kami melihat seberapa yang kami dapatkan di lembaga ini itu tidak mungkinlah, tapi beliau selalu memberi kami motivasi motivasi sehingga semangat kami ini meningkat juga, beliau memberi kami motivasi lewat quotes quotes yang selalu kepala sekolah kirim”.<sup>62</sup>



**Gambar 4.7**  
**Quotes quotes kepala sekolah<sup>63</sup>**

Gambar diatas merupakan contoh motivasi yang kepala sekolah berikan, motivasi tersebut berupa quotes quotes yang kepala sekolah berikan.

Berdasarkan hasil observasi wawancara dan dokumentasi yang peneliti lakukan bahwa kepala sekolah selalu memberi dukungan penuh terhadap tenaga kependidikan, dukungan tersebut berupa motivasi motivasi yang beliau berikan.

<sup>62</sup> Retnowati , Wawancara tenaga pendidik, 14 Maret 2023, Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang.

<sup>63</sup> Quotes kepala sekolah, 25 Maret 2023, Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang.

## 4) Rasa positif

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan mengenai rasa positif kepala sekolah terhadap tenaga kependidikan, peneliti menemukan bahwa dalam hal ini kepala sekolah dapat memberikan hal pengaruh positif terhadap tenaga kependidikan. Sebagai salah satu contohnya kepala sekolah dapat mempengaruhi bawahannya untuk melakukan hal hal baik seperti contohnya kepala sekolah membiasakan tenaga kependidikan untuk melakukan sholat dhuha berjamaah setiap harinya. Yang awalnya tenaga kependidikan tidak pernah melakukan sholat dhuha sampai akhirnya dapat terbiasa.<sup>64</sup> Hal ini seperti yang dijelaskan oleh kepala sekolah bahwa :

“banyak sekali hal positif yang yang saya berikan kepada tenaga kependidikan ustadzah, seperti pembiasaan sholat dhuha yang bisa membawa mereka bisa istiqomah setiap harinya. Sholat dhuha ini tidak hanya saya wajibkan pada siswa saja akan tetapi juga untuk guru guru yang ada disini ustadzah, bahkan juga saya atur jadwal imam sholat itu dipasrahkan kepada tenaga kependidikan “.<sup>65</sup>

Pernyataan diatas didukung oleh pernyataan dari bapak

Sahrul Mubarak selaku tenaga kependidikan bahwa :

“hal positif yang beliau berikan kalau bagi saya, yang saya rasakan yakni seperti sholat dhuha mbak, awalnya saya tidak begitu istiqomah sampai akhirnya kepala sekolah memberikan dorongan kepada saya sampai akhirnya bisa

<sup>64</sup> Hasil observasi peneliti, Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang, 24 Maret 2023

<sup>65</sup> Nur Cahyadi Irawan, Wawancara kepala sekolah, 16 Maret 2023, Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang.

melakukan sholat dhuha secara istiqomah.”<sup>66</sup>

Bapak Kholil selaku tenaga kependidikan juga memberi pernyataan bahwa :

“hal positif yang beliau berikan selama saya disini banyak sekali dek, cara beliau yang sellau memberikan kami arahan untuk menjadi lebih baik bahkan bisa mempengaruhi kami dalam melakukan kebaikan, seperti halnya pembiasaan sholat dhuha yang beliau amanahkan kepada kami, dari situ yang awalnya kami tidak pernah mengerjakan sholat dhuha sampai akhirnya kami istiqomah melakukannya”<sup>67</sup>



**Gambar 4.8**

**Pelaksanaan sholat dhuha berjamaah<sup>68</sup>**

Gambar diatas merupakan gambar dimana tenaga kependidikan juga ikut serta saat menjadi imam sholat dhuha berjamaah yang diadakan di sekolah. Dari pembiasaan sholat

<sup>66</sup> Sahrul Mubarak, Wawancara tenaga kependidikan, 14 Maret 2023, Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang.

<sup>67</sup> Ahmad Kholil, Wawancara tenaga pendidik, 15 Maret 2023, Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang.

<sup>68</sup> Pelaksanaan sholat dhuha berjamaah, 25 Maret 2023, Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang.

dhuha tersebut dapat menjadikan tenaga kependidikan istiqomah mengerjakan sholat dhuha.

Berdasarkan hasil observasi wawancara dan dokumentasi yang dilakukan peneliti bahwa kepala sekolah dapat mempengaruhi tenaga kependidikan untuk berperilaku positif.”

#### 5) Kesetaraan

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan mengenai kesetaraan, peneliti menemukan bahwa dalam kesetaraan ini kepala sekolah merupakan sosok pemimpin yang bijaksana yang mana dari kebijaksanaan ini kepala sekolah dapat menerapkan sikap setara baik itu terhadap tenaga pendidik maupun kependidikan. Pun ketika terdapat permasalahan yang terjadi kepala sekolah tentunya yang menjadi penengahnya dan selalu bisa berlaku adil dalam memecahkan permasalahan yang terjadi. Ketika terdapat masalah kepala sekolah langsung memusyawarahkan bersama dengan membuat keputusan dengan seadil adilnya.<sup>69</sup>

Seperti yang disampaikan oleh kepala sekolah:

“sebagai kepala sekolah yang menjadi seorang pemimpin tentunya saya harus berlaku setara ustadzah, karna dalam konteks ini seorang pemimpin tentunya harus bisa berlaku adil terhadap siapapun dan pihak manapun, biasanya untuk setiap permasalahan yang terjadi saya melakukan musyawarah bersama kadang musyawarah ini saya adakan di luar sekolah, hal ini saya lakukan sebagai alternatif untuk mencairkan suasana suasana”.<sup>70</sup>

<sup>69</sup> Hasil observasi peneliti, Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang, 26 Maret 2023

<sup>70</sup> Nur Cahyadi Irawan, Wawancara kepala sekolah, 16 Maret 2023, Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang.



Pernyataan bapak nur cahyadi selaku kepala sekolah juga selaras dengan pernyataan dari ibu retnowati selaku waka kurikulum sekaligus tenaga pendidik :

“sejauh pengetahuan saya mbak, kepala sekolah ini merupakan sosok pemimpin yang mengutamakan kenyamanan guru guru yang ada disini, beliau selalu bisa menjadi penengah dan mengedepankan kesetaraan diantara guru guru disini, jadi beliau ini selalu bersikap adil, semisal juga ada permasalahan yang terjadi beliau tidak langsung memutuskan sesuatu secara sepihak akan tetapi beliau selalu memusyawarahkan terlebih dahulu untuk mendapatkan keputusan yang adil, beliau juga tidak membeda bedakan antara senior maupun junior yang ada disini.”<sup>71</sup>



**Gambar 4.9**  
**Komunikasi kepala sekolah dengan salah satu guru**

Gambar diatas merupakan gambar ketika salah satu guru yang mendapati masalah, yang mana kepala sekolah melakukan komunikasi dengan mencari sumber permasalahannya secara

<sup>71</sup> Retnowati , Wawancara tenaga pendidik, 14 Maret 2023, Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang.



langsung untuk mendapatkan hasil keputusan yang baik.

Berdasarkan hasil observasi wawancara dan dokumentasi yang peneliti lakukan bahwa kesetaraan yang di implementasikan oleh kepala sekolah itu dilakukan dengan bagaimana cara kepala sekolah tidak langsung menjudge setiap kesalahan yang dilakukan oleh bawahannya, akan tetapi kepala sekolah mencari sumber permasalahannya lalu dalam mengambil keputusan yakni dengan melakukan musyawarah untuk menghasilkan keputusan yang adil.

b. Pelaksanaan Kinerja Tenaga Kependidikan

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan mengenai pelaksanaan komunikasi interpersonal dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang, peneliti menemukan bahwa dalam pelaksanaan peningkatan kinerja tenaga kependidikan, kepala sekolah melakukan pelaksanaan dengan tiga cara yakni yang pertama melalui pembinaan disiplin terhadap tenaga kependidikan yang dilakukan secara berkala. Yang kedua kepala sekolah memberikan tauladan atau contoh yang baik sehingga dari tauladan baik tersebut akan diikuti oleh tenaga kependidikan. Yang ketiga yakni ada satu strategi yang menjadi pembeda dari strategi kepala sekolah lainnya, beliau memberi reward kepada tenaga pendidik maupun kependidikan yang memiliki peningkatan kinerja tertinggi tiap bulannya, sehingga guru guru disekolah memiliki semangat yang besar untuk berlomba lomba

meningkatkan kinerjanya masing masing.<sup>72</sup> Seperti yang disampaikan oleh bapak Nur Cahyadi Irawan S.pd.I selaku Kepala Sekolah :

“dalam pelaksanaan untuk meningkatkan kinerja saya melakukan pembinaan disiplin terhadap kinerja tenaga kependidikan, yang mana pembinaan ini saya lakukan secara berkala, pembinaan ini kami lakukan dengan komunikasi secara langsung terhadap tenaga kependidikan. Lalu saya juga menjadi teladan bagi tenaga kependidikan mbak, karna jika kita bisa memberi contoh yang baik hal tersebut pastinya juga diterapkan oleh mereka. Ada juga satu strategi yang saya terapkan dan strategi ini yang juga menjadi salah satu alasan semangat dari guru guru ustadzah, saya itu memberikan reward terhadap tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan yang memiliki peningkatan kinerja sehingga strategi ini yang dapat menumbuhkan semangat mereka untuk meningkatkan kinerjanya masing masing, reward ini murni dari saya pribadi dan isinyapun tidak mesti sama”.<sup>73</sup>

Penjelasan dari kepala sekolah juga didukung oleh penjelasan bu lidia selaku tenaga kependidikan :

“dalam pelaksanaan dalam meningkatkan kinerja kami, kepala sekolah ini biasanya beliau sering memberikan teladan kepada kami mbak, karna dengan itu kami bisa mencontoh apa yang beliau lakukan, tidak hanya berhenti disana mbak, sebagai seorang kepala sekolah yang tentunya juga sebagai supervisor kepala sekolah juga melakukan supervisi kepada kami, sebagai bentuk pengawasan terhadap kinerja yang kami lakukan. Setelah itu dalam kinerja kami beliau juga melakukan pembinaan disiplin terhadap kami sebagai seorang tenaga kependidikan”<sup>74</sup>

Pernyataan yang serupa juga disampaikan oleh ibu Retnowati S.Pd selaku tenaga pendidik, beliau menyatakan bahwa :

<sup>72</sup> Hasil Observasi Peneliti, Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang, 19 Maret 2023

<sup>73</sup> Nur Cahyadi Irawan, Wawancara Kepala Sekolah, 16 Maret 2023, Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang.

<sup>74</sup> Lidia Ainur Rohmah, Wawancara tenaga kependidikan, 14 Maret 2023, Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang.

“kepala sekolah selalu membuat strategi dalam kinerja kami mbak, tidak hanya kepada tenaga kependidikan kepala sekolah juga menerapkannya terhadap guru guru disini, untuk mendapatkan kinerja yang maksimal kepala sekolah memberikan pembinaan disiplin terhadap kami, hal tersebut dilakukan sebagai terobosan untuk membentuk kinerja yang maksimal, kepala sekolah juga memberikan tauladan yang baik terhadap kami, beliau juga sering memberikan tauladan yang baik untuk kami contoh dalam kesehariannya”.<sup>75</sup>



**Gambar 4.10**  
**Pemberian Reward**

Gambar diatas merupakan pemberian reward yang dilakukan kepala sekolah terhadap tenaga kependidikan. Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan dokumentasi yang peneliti lakukan bahwasannya kepala sekolah telah melakukan pelaksanaan dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan yang ada dilembaga. Kepala sekolah menggunakan tiga strategi dalam pelaksanaan ini

<sup>75</sup> Retnowati, Wawancara tenaga pendidik, 14 Maret 2023, Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang.

yakni dengan melakukan pembinaan disiplin tenaga kependidikan, memberi tauladan dan pemberian reward terhadap tenaga kependidikan.

a) Kuantitas dan kualitas kerja

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan tentang kuantitas dan kualitas kinerja, peneliti menemukan bahwa kuantitas dan kualitas kinerja merupakan salah satu hal yang menggambarkan bagaimana kinerja tenaga kependidikan yang dilakukan. Berdasarkan hasil observasi yang telah peneliti lakukan bahwasannya kualitas dan kuantitas kinerja tenaga kependidikan sudah berjalan dengan baik. Di lembaga ini kuantitas tenaga kependidikan masih berfokus di tenaga administrasi, team cyber dan teknisi lab computer. Pelayanan yang dilakukan tenaga kependidikan dilakukan dengan maksimal. Sedangkan untuk kualitas kinerja tenaga kependidikan juga sudah baik karna dua orang bagian administrasi tenaga kependidikan kebetulan lulusan dari SMK sehingga mereka sudah mampu dalam mengolah data yang ada dilembaga. Oleh hal demikian kepala sekola merasa bahwa mereka mampu dalam hal IT maka kepala sekolah juga menjadikan tenaga kependidikan sebagai team cyber media sosial, sebagai salah satu media yang menjadi sarana komunikasi kepala sekolah dengan wali murid dan juga sebagai marketing lembaga di

masyarakat dalam dunia digital. Dan IT juga menghasilkan kualitas yang baik, tenaga kependidikan mampu mengolah media lembaga dengan baik. Kepala sekolah juga selalu memberikan pendampingan terhadap kinerja tenaga kependidikan dilembaga.<sup>76</sup> Hal ini juga disampaikan oleh bapak Nur Cahyadi

Irawan Selaku Kepala Sekolah :

“ kualitas dan kuantitas kinerja tenaga kependidikan dilembaga kami Alhamdulillah memuaskan, karna dua orang TU dibidang administrasi merupakan lulusan SMK yang pastinya sudah kompeten dalam mengolah data, dari hal itu juga saya membentuk team cyber yang dikelola langsung oleh tenaga kependidikan disini mba, sebagai sarana dalam mengolah media sosial marketing lembaga. sudah ada beberapa media yang mereka hasilkan ustadzah”.<sup>77</sup>

Penjelasan dari pak Nur Cahyadi juga didukung oleh penjelasan dari bapak Sahrul Mubarok Selaku Tenaga

kependidikan :

“ kuantitas dan kualitas yang selama ini kami usahakan berjalan dengan baik, sehingga saya selaku tenaga kependidikanpun bisa menjalankan dengan baik, tidak hanya bekerja dibagian administrasi lembaga, kepala sekolah juga memberi kami tanggung jawab di cyber lembaga, hal ini dilakukan kepala sekolah sebagai sarana dalam promosi lembaga dan juga sekaligus sebagai sarana agar wali murid dapat memantau anaknya lewat media sosial. Dari hal ini juga menghasilkan peningkatan kerja bagi kami selaku Tenaga kependidikan”.<sup>78</sup>

Pernyataan yang serupa juga disampaikan oleh ibu

<sup>76</sup> Hasil observasi peneliti, Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang, 19 Maret 2023

<sup>77</sup> Nur Cahyadi Irawan, Wawancara kepala sekolah, 16 Maret 2023, Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang.

<sup>78</sup> Sahrul Mubarok, Wawancara tenaga kependidikan, 14 Maret 2023, Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang.



Retnowati S.Pd Selaku Tenaga pendidik di lembaga :

“ kuantitas dan kualitas tenaga kependidikan itu baik mba, mereka selalu memberikan pelayanan yang maksimal juga, dan tiap mereka diperlupakanpun bisa menyelesaikan tugasnya dengan baik, sekalipun terkadang masih perlu diberi arahan, kepala sekolah juga selalu melakukan pendampingan untuk membentuk kualitas yang baik terhadap tenaga kependidikan. Sekalipun dilembaga kami teaga kependidikan masih berfokus pada beberapa bidang saja, dibagian administrasi, team cyber dan teknisi lab saja, namun mereka juga bisa memberikan kualitas yang baik.”<sup>79</sup>



**Gambar 4.11**

**Pengelolaan media center lembaga**

Gambar diatas merupakan salah satu kegiatan team

<sup>79</sup> Retnowati , Wawancara tenaga pendidik, 14 Maret 2023, Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang.



cyber tenaga kependidikan dalam mengelola media center lembaga.

Berdasarkan hasil Observasi wawancara dan dokumentasi yang dilakukan oleh peneliti bahwa tenaga kependidikan memiliki kualitas yang baik, hal tersebut bisa dilihat dari pelayanan baik yang diberikan, kemampuan dalam pengelolaan data yang dilakukan dengan sangat baik.

b) Pemanfaatan waktu

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan, mengenai jangka waktu mencapai hasil kerja, peneliti menemukan bahwa tenaga kependidikan selalu bisa tepat waktu dalam melakukan pekerjaannya, sesuai deadline. Hal ini didukung dengan fasilitas tenaga kependidikan yang sudah terpenuhi.

Untuk mengatasi tugas yang menumpuk tenaga kependidikan membuat trik dengan menyelesaikan tugas yang urgent terlebih dahulu, hal ini dilakukan untuk mengantisipasi deadline tugas, selain menyelesaikan tugas dari lembaga tenaga kependidikan juga menyelesaikan tugas dari dinas pendidikan seperti dalam pembuatan spj. Ketika tenaga kependidikan mendapat tugas dari lembaga sendiri seperti halnya dalam pembuatan surat tenaga kependidikan langsung mengerjakannya tanpa menunda waktu. Tidak hanya terkait surat saja, tenaga kependidikan juga memberikan pelayanan yang baik terhadap pihak yang berkaitan.

Kepala sekolah juga melakukan pendampingan dengan memberikan arahan secara langsung sehingga tenaga kependidikan bisa mengerjakan tugasnya dengan waktu yang singkat.<sup>80</sup> Hal ini juga disampaikan oleh bapak Nur Cahyadi Irawan Selaku Kepala Sekolah di Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Lumajang :

“tenaga kependidikan disini ustadzah selalu mau direpoti, setiap saya mengontrol terkait surat maupun data lembaga mereka selalu rapi dalam pengerjaannya, dan ketika terdapat pihak yang membutuhkan suratpun mereka selalu menyelesaikan sesuai dengan deadline pembuatannya. Dalam pengelolaan data pun mereka bisa menyesuaikan dengan waktu dedlinenya hal ini juga didukung dengan kemampuan mereka yang mumpuni dalam pengelolaan data, saya juga tidak lepas tangan biasanya saya melakukan pengecekan dalam tiap pekerjaannya”<sup>81</sup>

Hal ini juga didukung oleh penjelasan ibu Lidia selaku tenaga kependidikan bahwa :

“kami selalu punya target mbak dalam menyelesaikan tugas, dan disetiap targetnya kami bisa menyelesaikannya sesuai dengan target, kadang untuk menghindari tugas yang menumpuk saya atur dalam pengerjaannya, biasanya saya ambil tugas yang lebih *urgent* dulu biar bisa selesaikan, setelah tugas yang *urgent* selesai baru saya mengerjakan tugas lainnya, disini saya tidak hanya mengerjakan tugas dari lembaga saja, saya juga mengerjakan tugas dari dinas, biasanya kalo yang dari dinas ini saya mengerjakan tugas spj no nip. Kepala sekolah juga tidak lepas tangan, beliau juga membimbing kami selaku tenaga kependidikan jadi tiap ada kendala biasanya beliau langsung menghubungi saya

<sup>80</sup> Hasil observasi peneliti, Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang, 19 Maret 2023

<sup>81</sup> Nur Cahyadi Irawan, Wawancara kepala sekolah, 16 Maret 2023, Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang.

langsung dan beliau juga membantu.”<sup>82</sup>

Hal ini juga diperkuat oleh pernyataan ibu Retnowati

S.Pd selaku tenaga pendidik di lembaga :

“ selama ini yang saya lihat, tenaga kependidikan disini selalu bisa menyelesaikan tugas dengan baik mbak, sesuai dengan dedline, seperti halnya dalam pembuatan surat, ketika ada pihak yang membutuhkan surat semisal hari ini surat masuk, ke esokan harinya sudah bisa diambil, kadang juga bisa langsung selesai pada hari itu mbak.”<sup>83</sup>

**PEMERINTAH KABUPATEN LUMAJANG**  
**DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**  
Kawasan Wonorejo Tengah Telp. (0334) 881804 Fax. (0334) 893272  
Email: pendidikan@lumajang.go.id Website: http://idbela.lumajangkab.go.id  
**LUMAJANG - 67358**

**REKAPITULASI PENERIMA UPAH / ONGKOS GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN BUKAN-ASN  
PADA SEKOLAH YANG DISELENGGARAKAN PEMERINTAH / MASYARAKAT  
DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN LUMAJANG  
BULAN MARET TAHUN 2023**

SATUAN PENDIDIKAN : SMP ISLAM ROUDLOTUL ULUM  
KECAMATAN : RANDUAGUNG

NO.	NAMA	JENIS GTK	REKENING	NOMINAL	TANDA TANGAN
1.	AHMAD FAUZAN ROMZI	Guru Mapel	0096798334	500.000	1. [Signature]
2.	AHMAD KHOLIL	Guru Mapel	0096985176	500.000	2. [Signature]
3.	ANIK LIMI ARIF AH	Guru Mapel	0096885441	500.000	3. [Signature]
4.	DIAN DESITA ASTUTI	Guru Mapel	0096827778	500.000	4. [Signature]
5.	DWI WIDIA NINGSIH	Guru Mapel	1066193380	500.000	5. [Signature]
6.	ERICSA WAHYU SETIAWAN	Guru Mapel	009679081	500.000	6. [Signature]
7.	LIDIA AINUR ROHMAM	Tenaga Administrasi Sekolah	0096834331	500.000	7. [Signature]
8.	MUHAMMAD MUSTOFA	Guru Mapel	009683028	500.000	8. [Signature]
9.	MUHAMMAD SYAIFUL BAHRI	Guru Mapel	009682796	500.000	9. [Signature]
10.	NUR CAHYADI IRAWAN	Kepala Sekolah	009682794	500.000	10. [Signature]
11.	RETNO WATI	Guru Mapel	106618401	500.000	11. [Signature]
12.	SYAHRUL MUBAROQ	Guru Mapel	1063230321	500.000	12. [Signature]
13.	TUPLK NURFAIDAH	Guru Mapel	1066193398	500.000	13. [Signature]
14.	YULIYANTO	Guru TK	106618410	500.000	14. [Signature]
				<b>TOTAL :</b>	<b>7.800.000</b>

Lumajang, 31 Maret 2023  
Kepala SMP ISLAM ROUDLOTUL  
ULUM  
RANDUAGUNG  
NUR CAHYADI IRAWAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KH ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

**Gambar 4.12**  
**Pembuatan spj oleh tenaga kependidikan**

Gambar diatas salah satu tugas yang dikerjakan oleh

<sup>82</sup> Lidia Ainur Rohmah, Wawancara tenaga kependidikan, 14 Maret 2023, Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang.

<sup>83</sup> Retnowati, Wawancara tenaga pendidik, 14 Maret 2023, Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang.

tenaga kependidikan dan diselesaikan tepat waktu, yakni pembuatan adalah dokumen spj no nip tenaga pendidik dan kependidikan di Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang

Berdasarkan hasil observasi wawancara dan dokumentasi dapat dilihat bahwa kecepatan dan ketepatan kerja tenaga kependidikan sudah berjalan dengan baik, mereka dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan deadlinenya.

c) Tingkat Kehadiran

kehadiran dan kegiatan tenaga kependidikan selama hadir ditempat kerja, peneliti menemukan bahwa kehadiran tenaga kependidikan selama ditempat kerja itu setiap hari jelasnya, tenaga kependidikan juga hadir tepat waktu karna yang mengendalikan absen dilembaga adalah tenaga kependidikan. Meskipun tenaga kependidikan ini tidak memiliki jadwal mengajar, akan tetapi tenaga kependidikan juga harus stay untuk menyiapkan absen, surat surat, pelayanan terkait administrasi sekolah. Tenaga kependidikan merupakan bagian penting yang menjaga jalannya proses belajar mengajar di sekolah. Untuk kegiatan yang dilakukan tenaga kependidikan masih berfokus pada bagian team cyber sosial media, teknisi lab computer dan

pelayanan terkait administrasi sekolah.<sup>84</sup> Seperti pernyataan yang disampaikan kepala sekolah :

“tenaga kependidikan hadir setiap hari ke lembaga Ustadzah, karna mengingat tenaga kependidikan ini pasti setiap hari itu diperlukan entah untuk menyiapkan absen surat menyurat dan juga menjaga pelayanan administrasi yang dibutuhkan disekolah, seperti saat ada wali murid, ataupun administrasi yang terkait dengan siswa.”<sup>85</sup>

Pernyataan dari Bapak Nur Cahyadi juga didukung oleh pernyataan dari ibu Lidia Ainurrohmah selaku tenaga kependidikan:

“untuk kehadiran saya hadie setiap hari pastinya mbak, karna tugas saya disini lumayan dibutuhkan setiap harinya, tapi saya tidak sendiri saya juga dibantu oleh bapak Barok yang kebetulan juga sebagai tenaga kependidikan disini, selain itu kadang kami juga menjadi guru pengganti saat terdapat guru yang berhalangan untuk hadir ke sekolah”.<sup>86</sup>

Pernyataan diatas selaras dengan pernyataan yang disampaikan oleh bapak Kholil selaku tenaga pendidik :

“selama dilembaga tenaga kependidikan selalu hadir tepat waktu dan pastinya setiap hari, karna tenaga kependidikan memiliki peran penting yang menjadi pendukung dari berjalannya proses belajar mengajar disekolah, selama dilembaga tenaga kependidikan biasanya mengurus terkait administrasi sekolah dek, juga memberikan pelayanan administrasi disekolah, seperti contoh saat ada wali murid yang membutuhkan surat, atau wali murid yang hendak melunasi administrasi dilembaga itu menjadi tugas khusus tenaga

<sup>84</sup> Hasil observasi peneliti, Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang, 20 Maret 2023

<sup>85</sup> Nur Cahyadi Irawan, Wawancara kepala sekolah, 16 Maret 2023, Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang.

<sup>86</sup> Lidia Ainur Rohmah, Wawancara tenaga kependidikan, 14 Maret 2023, Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang.



kependidikan.”<sup>87</sup>



**Gambar 4.13**  
**Pelayanan administrasi tenaga kependidikan**<sup>88</sup>

Gambar diatas adalah pelayanan tenaga kependidikan terhadap wali murid yang hendak mengurus administrasi sekolah siswa, dengan adanya pelayanan tersebut dapat memberikan kemudahan untuk mengakses administrasi lembaga.

Berdasarkan hasil observasi wawancara dan dokumentasi, peneliti menemukan bahwa tenaga kependidikan selalu hadir tepat waktu dan setiap hari di sekolah, karna berjalannya proses belajar mengajar itu juga tanggung jawab tenaga kependidikan.

d) Kerja sama

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan mengenai kemampuan bekerja sama tenaga kependidikan di Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang, peneliti menemukan bahwa

<sup>87</sup> Ahmad Kholil, Wawancara tenaga pendidik, 15 Maret 2023, Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang.

<sup>88</sup> Pelayanan administrasi tenaga kependidikan,” 1 April 2023, Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang.



Tenaga kependidikan dilembaga ini memiliki prinsip untuk kerja team yang mana dari kerja team ini tenaga kependidikan maupun tenaga pendidik mampu untuk bekerja sama dengan baik, saling tolong menolong dan saling membantu. salah satu contoh dari kerja team yang dilakukan tenaga kependidikan adalah saat terdapat kelas kosong tenaga kependidikan juga membantu mengisi kelas kosong tersebut begitupun sebaliknya ketika tenaga kependidikan butuh bantuan tenaga pendidik maupun kepala sekolah juga ikut membantu. selain itu juga bukti kerja sama dilembaga ini yakni salah satu contohnya ketika hendak men sterilkan/ membersihkan sekolah guru guru, kepala sekolah dan tenaga kependidikan lainnya secara kompak gotong royong bersama sama. <sup>89</sup> Seperti yang dijelaskan oleh kepala sekolah :

“ banyak sekali peningkatan yang tenaga kependidikan di sekolah ini ustadzah, tenaga kependidikan memiliki prinsip untuk selalu menerapkan kerja team, yang tidak hanya menyelesaikan tugasnya tetapi juga membantu tugas tugas guru disini, seperti ketika terdapat kelas kosong tenaga kependidikan membantu untuk mengisi dijam tersebut, pun seperti contoh kemaren ketika kami mengadakan bersih bersih sekolah, tenaga kependidikan pun dan saya kepala sekolah juga ikut membantu.”<sup>90</sup>

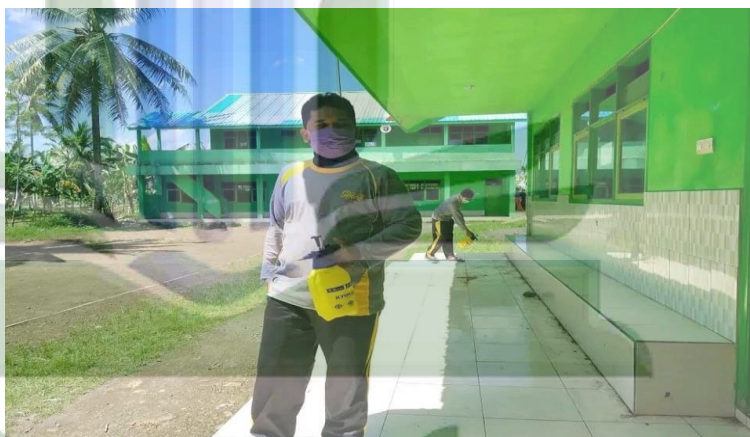
Pernyataan dari kepala sekolah selaras dengan pernyataan ibu lidia selaku tenaga kependidikan di Smp Islam Roudlotul

<sup>89</sup> Hasil observasi peneliti, Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang, 21 Maret 2023

<sup>90</sup> Nur Cahyadi Irawan, Wawancara kepala sekolah, 16 Maret 2023, Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang.

Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang :

“ saya selaku tenaga kependidikan bersama rekan saya memiliki prinsip kerja team mbak, yang mana disana kami mampu bekerja sama dengan kepala sekolah maupun dengan tenaga pendidik yang ada dilembaga, jadi kami tidak berfokus pada tugas kami saja akan tetapi kami juga bekerja sama untuk membantu tugas guru guru yang ada dilembaga bak, begitupun sebaliknya ketika kami memerlukan bantuan guru guru maupun kepala sekolah disini juga saling bekerjasama untuk saling membantu. kerja sama ini merupakan hal yan diterapkan dan dicontohkan kepala sekolah untuk kami implikasikan”<sup>91</sup>.



**Gambar 4.14**  
**Kegiatan bersih bersih lembaga**

Gambar diatas merupakan salah satu kegiatan kerjasama yang dilakukan kepala sekolah yakni kegiatan bersih bersih sekolah yang diikuti oleh kepala sekolah sekaligus tenaga pendidik dan kependidikan dilembaga.

Berdasarkan hasil observasi wawancara dan dokumentasi yang peneliti lakukan di Smp Islam Roudlotul Ulum gedangmas

<sup>91</sup> Lidia Ainur Rohmah, Wawancara tenaga kependidikan, 14 Maret 2023, Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang.

randuagung lumajang, peneliti menemukan bahwa baik itu kepala sekolah tenaga pendidik maupun kependidikan dilembaga ini sudah melakukan kerjasama dengan baik.

3. Evaluasi komunikasi interpersonal kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan

Berdasarkan hasil observasi yang telah peneliti lakukan mengenai evaluasi komunikasi interpersonal kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang, peneliti menemukan bahwa kepala sekolah dalam evaluasi ini melakukan beberapa cara diantaranya yakni dengan melakukan pengamatan terhadap kinerja tenaga kependidikan disetiap harinya melalui komunikasi yang kepala sekolah lakukan baik itu komunikasi secara langsung ataupun tidak langsung, kedua kepala sekolah melakukan survey dengan pengisian angket setiap tiga bulan sekali sebagai bentuk evaluasi standar pelayanan, ketiga kepala sekolah melakukan pengecekan kelengkapan administrasi serta dokumen dokumen yang sudah dilakukan tenaga kependidikan setiap seminggu sekali dan yang terakhir kepala sekolah melakukan supervisi dengan melakukan penilaian terhadap kinerja tenaga kependidikan yang dilakukan tiap bulanan baik itu dilakukan secara langsung (wawancara terhadap yang bersangkutan) atau dengan pengamatan saja (observasi).<sup>92</sup> Sebagaimana yang dijelaskan oleh kepala sekolah bahwa :

“evaluasi yang kami lakukan yakni dengan berbagai cara ustadzah, evaluasi ini saya adakan dengan dua tahap yakni ada evaluasi

---

<sup>92</sup> Hasil observasi peneliti, Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang, 27 Maret 2023

mingguan dan evaluasi bulanan. Evaluasi ini saya lakukan dengan mengecek administrasi serta dokumen dokumen yang sudah dilakukan oleh tenaga kependidikan setiap seminggu sekali kadang juga tiap bulan. Lalu saya melakukan evaluasi dengan melakukan penilaian kinerja disamping itu kita langsung wawancara dan observasi dengan yang bersangkutan, dan yang terakhir kami menyediakan pengisian angket setiap tiga bulan sekali sebagai bentuk evaluasi standar pelayanan dilembaga kami ustadzah”.<sup>93</sup>

Pernyataan diatas sesuai dengan pernyataan ibu lidia ainurrahmah selaku tenaga kependidikan di Smp Islam Rodlotul Ulum, beliau menyatakan bahwa :

“evaluasi yang kepala sekolah itu melalui banyak cara bak, kadang dilakukan tiap bulan dan kadang tiap minggu juga, evaluasinya dalam bentuk pengecekan biasanya mbak, beliau selalu melakuan pengecekan terkait administasi dan dokumen dokumen yang sudah kami kerjakan, kadang beliau juga melakukan pengamatan terhadap kinerja kami mbak, dan untuk yang lebih formalnya lembaga juga menyediakan angket setiap tiga bulan sekali sebagai bentuk standar pelayanan yang kami lakukan mbak”.<sup>94</sup>

Sependapat dengan wawancara diatas, pernyataan tersebut juga diperkuat oleh bapak sahrul mubarok selaku tenaga kependidikan di Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang, beliau menyatakan bahwa :

“ evaluasi ini merupakan kegiatan rutin bagi lembaga maupun kepala sekolah, biasanya evaluasi ini dilakukan dengan waktu yang tidak tentu kadang tiap hari, tiap minggu dan terkadang juga diadakan secara bulanan mbak, entah tiap bulan maupun tiap tiga bulan sekali, untuk evaluasi yang dilakukan tiap hari ini kepala sekolah melakukan pengamatan terhadap kinerja kami, terkait dengan kinerja yang sudah dilakukan maupun yang belum dilakukan, selain pengamatan kepala sekolah juga melakukan pengecekan terkait dokumen dokumen dan administrasi yang sudah menjadi tugas kami sebagai tenaga

<sup>93</sup> Nur Cahyadi Irawan, Wawancara kepala sekolah, 16 Maret 2023, Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang.

<sup>94</sup> Lidia Ainur Rohmah, Wawancara tenaga kependidikan, 14 Maret 2023, Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang.



kependidikan dilembaga ini.”<sup>95</sup>

Pernyataan diatas selaras dengan pernyataan yang disampaikan oleh bapak kholil selaku tenaga pendidik di Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang :

“evaluasi yang beliau lakukan ini dilakukan dengan dua cara dek, ada yang dilakukan dengan pengecekan dan juga pengamatan. Biasanya kinerja yang kami lakukan itu beliau amati setelah itu beliau juga mengadakan pengisian angket setiap tiga bulan sekali sebagai bentuk evaluasi standar pelayanan, ini tidak hanya berlaku untuk tenaga kependidikan saja, akan tetapi berlaku juga untuk semua guru guru yang ada dilembaga ini. Kalau evaluasi yang berkaitan dengan tenaga kependidikan biasanya kepala sekolah ini lebih berfokus pada pengecekan terkait administrasi dan dokumen dokumen, karna ketika terdapat kekeliruan biasanya kepala sekolah langsung melakukan perbaikan dan pendampingan untuk membantu menyelesaikannya”.<sup>96</sup>



**Gambar 4.15**  
**Rapat evaluasi lembaga**

Gambar diatas merupakan gambar kegiatan rapat evaluasi kepala sekolah yang dilakukan diluar lembaga, selain melakukan evaluasi juga sebagai bentuk refreshing dan reward terhadap peningkatan kinerja tenaga

<sup>95</sup> Sahrul Mubarak, Wawancara tenaga kependidikan, 14 Maret 2023, Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang.

<sup>96</sup> Ahmad Kholil, Wawancara tenaga pendidik, 15 Maret 2023, Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang.

pendidik dan kependidikan.

Berdasarkan hasil observasi wawancara dan dokumentasi yang peneliti lakukan bahwa dalam evaluasi komunikasi interpersonal dalam meningkatkan kinerja ini dilakukan dengan dua langkah yakni melalui pengecekan administrasi serta dokumen dokumen yang dikerjakan tenaga kependidikan dan pengamatan kinerja tenaga kependidikan selama dilembaga.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Temuan**

NO	FOKUS PENELITIAN	INDIKATOR	TEMUAN
1.	Bagaimana perencanaan komunikasi interpersonal kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SMP Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang?		Perencanaan yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan melalui pendekatan untuk membangun chemistry, lalu kepala sekolah juga mengikutsertakan tenaga kependidikan untuk mengikuti pelatihan, workshop dan seminar
2.	Bagaimana pelaksanaan komunikasi interpersonal kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SMP Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang?		Dalam pelaksanaan komunikasi Kepala sekolah menggunakan komunikasi dengan dua cara yakni secara langsung dan secara tidak langsung. Untuk meningkatkan kinerjanya kepala sekolah melakukan pembinaan disiplin, memberikan tauladan dan contoh yang baik sebagai bentuk pedoman dan juga memberikan reward .
		Kuantitas dan kualitas kerja	kualitas dan kuantitas kinerja tenaga kependidikan sudah berjalan dengan baik. Di lembaga ini kuantitas tenaga kependidikan masih berfokus di tenaga administrasi, team



			cyber dan teknisi lab computer. Pelayanan yang dilakukan tenaga kependidikan dilakukan dengan maksimal. Sedangkan untuk kualitas kinerja tenaga kependidikan juga sudah baik karna dua orang bagian administrasi tenaga kependidikan kebetulan lulusan dari SMK sehingga mereka sudah mampu dalam mengolah data yang ada dilembaga.
		Pemanfaatan waktu	tenaga kependidikan selalu bisa tepat waktu dalam melakukan pekerjaannya, sesuai deadline. Hal ini didukung dengan fasilitas tenaga kependidikan yang sudah terpenuhi.
		Tingkat Kehadiran	kehadiran tenaga kependidikan selama ditempat kerja itu setiap hari, tenaga kependidikan juga hadir tepat waktu karna yang mengendalikan absen dilembaga adalah tenaga kependidikan. Kegiatan yang dilakukan tenaga kependidikan masih berfokus pada bagian team cyber sosial media, teknisi lab computer dan pelayanan terkait administrasi sekolah.
		Kerja sama	Tenaga kependidikan dilembaga ini memiliki prinsip untuk kerja team yang mana dari kerja team ini tenaga kependidikan maupun tenaga pendidik mampu untuk bekerja sama dengan baik, saling tolong menolong dan saling membantu.
		Keterbukaan	dalam berkomunikasi kepala sekolah selalu terbuka terhadap tenaga kependidikan. Kepala sekolah selalu menerima kritik dan saran dari bawahannya hal demikian dilakukan agar kepala sekolah

			bisa mengintropeksi diri setiap terdapat kesalahan agar bisa melakukan perbaikan kedepannya. Saat didalam lembaga maupun diluar lembaga kepala sekolah juga memposisikan dirinya sebagai orang tua yang mana tenaga pendidik dan kependidikan yang dilembaga merasa tidak ada skat seperti layaknya keluarga.
		Empati	kepala sekolah memiliki empati terhadap tenaga kependidikan, empati yang kepala sekolah berikan itu dapat dilihat dari bagaimana kepedulian beliau terhadap bawahannya, seperti saat terdapat salah satu tenaga kependidikan yang memiliki masalah pribadi kepala sekolah pasti membantu, dan saat kinerjanya menurun kepala sekolah juga memberikan bimbingan secara personal terhadap yang bersangkutan, beliau komunikasikan lalu beliau damping sampai semua permasalahan selesai, salah satu contoh lagi saat terdapat salah satu tenaga kependidikan yang sakit kepala sekolah meluangkan waktunya untuk menjenguk langsung.
		Dukungan	kepala sekolah selalu memberi dukungan melalui motivasi motivasi yang setiap hari beliau berikan, kepala sekolah memberi dukungan melalui quotes quotes yang selalu beliau kirim dan berikan kepada tenaga kependidikan.
		Rasa Positif	kepala sekolah dapat memberikan hal hal positif terhadap tenaga kependidikan. Sebagai salah satu contohnya kepala sekolah dapat mempengaruhi bawahannya

			untuk melakukan hal hal baik seperti contohnya kepala sekolah membiasakan tenaga kependidikan untuk melakukan sholat dhuha berjamaah setiap harinya.
		Kesetaraan	dalam kesetaraan ini kepala sekolah merupakan sosok pemimpin yang bijaksana yang mana dari kebijaksanaan ini kepala sekolah dapat menerapkan sikap setara baik itu terhadap teaga pendidik maupun kependidikan. Pun ketika terdapat permasalahan yang terjadi kepala sekolah tentunya yang menjadi penengahnya dan selalu bisa berlaku adil dalam memecahkan permasalahan yang terjadi. Ketika terdapat masalah kepala sekolah langsung memusyawarahkan bersama dengan membuat keputusan dengan seadil adilnya.
3.	Bagaimana pelaksanaan komunikasi interpersonal kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SMP Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang?		kepala sekolah dalam evaluasi ini melakukan beberapa cara diantaranya yakni dengan melakukan pengamatan terhadap kinerja tenaga kependidikan disetiap harinya melalui komunikasi yang kepala sekolah lakukan baik itu komunikasi secara langsung ataupun tidak langsung, kedua kepala sekolah melakukan survey dengan pengisian angket setiap tiga bulan sekali sebagai bentuk evaluasi standar pelayanan, ketiga kepala sekolah melakukan pengecekan kelengkapan administrasi serta dokumen dokumen yang sudah dilakukan tenaga kependidikan setiap seminggu sekali dan yang terakhir kepala sekolah melakukan supervisi dengan

		melakukan penilaian terhadap kinerja tenaga kependidikan yang dilakukan tiap bulanan baik itu dilakukan secara langsung (wawancara terhadap yang bersangkutan) atau dengan pengamatan saja (observasi).
--	--	---

### C. Pembahasan Temuan

Berdasarkan data hasil observasi wawancara dan dokumentasi yang telah di peroleh oleh peneliti terkait meningkatkan kinerja tenaga kependidikan melalui komunikasi interpersonal kepala sekolah di Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang, fokus penelitian ini menggunakan teori dari George R Terry yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Alasan peneliti megunakan teori ini karna untuk mencapai tujuan dari organisasi secara efektif dan efisien maka manajemen itu perlu untuk difungsikan oleh suatu organisasi. Adapun ketiga fokus diatas merupakan bagian dari fungsi fungsi manajemen. Dengan kata lain bahwa manajemen ini memiliki peran yang sangat pentin dalam mengefektifkan suatu organisasi, begitukan dalam suatu organisasi pendidikan yang ada dilembaga ini. Selanjutnya peneliti akan membahas hasil penelitian sesuai dengan penyajian data tersebut yang meliputi :

1. Perencanaan komunikasi interpersonal kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SMP Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang.

Dalam perencanaan peningkatan kinerja tenaga kependidikan, kepala sekolah melakukan perencanaan dengan beberapa cara yakni :

- a. Melalui pendekatan oleh kepala sekolah kepada tenaga kependidikan
- b. Mengikutsertakan tenaga kependidikan dalam pelatihan pelatihan, workspo dan seminar.

Hal tersebut selaras dengan teori Goetz, perencanaan adalah kemampuan memilih satu kemungkinan dari berbagai kemungkinan yang tersedia dan yang dipandang paling tepat untuk mencapai tujuan.<sup>97</sup>

2. Pelaksanaan komunikasi interpersonal kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SMP Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang.

Komunikasi Interpersonal yang dilakukan kepala sekolah ini sangat berperan terhadap peningkatan kinerja tenaga kependidikan. Kepala sekolah menggunakan komunikasi dengan dua cara yakni

- a. Secara langsung Ketika di lembaga kepala sekolah selalu memantau setiap tugas dan tanggung jawab tenaga kependidikan, kepala sekolah juga menyampaikan informasi secara langsung baik itu ketika rapat atau hanya personality saja, jika terdapat permasalahan atau kendala kepala sekolahpun langsung menyelesaikannya melalui musyawarah bersama.
- b. Secara tidak langsung. Komunikasi secara tidak langsung ini kepala sekolah melakukan monitoring terhadap tenaga kependidikan yang melalui komunikasi via online yakni melalui chat pribadi dan chatt grub. Sebagaimana dengan teori yang dijelaskan oleh Richard L Weaver bahwasannya komunikasi interpersonal ini tidak harus dilaukan

---

<sup>97</sup> ambar sri lestari, *Teknologi Informasi Dalam Organisasi Di Era Society 5.0.*

dengan tatap muka. Bagi komunikasi interpersonal yang sudah terbentuk adanya saling pengertian antara dua individu itu sudah tidak lagi memerlukan kehadiran secara fisik.<sup>98</sup>

Dalam berkomunikasi kepala sekolah juga menggunakan bahasa yang sopan dan santun sehingga dari strategi komunikasi yang beliau terapkan ini dapat menumbuhkan hubungan interpersonal yang mana dari hal itu tenaga kependidikan merasa nyaman sehingga semangat yang mereka miliki menjadi salah satu factor dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.

Begitupun dalam hal membangun hubungan yang baik kepala sekolah juga selalu menerima kritik dan saran yang membangun dari bawahannya. kepala sekolah dengan tenaga kependidikan mau pendidik memiliki hubungan interpersonal yang sangat dekat selayaknya keluarga sehingga tidak ada skat diantara mereka.

Hal diatas sesuai dengan teori sukwiaty actuating merupakan langkah langkah pelaksanaan rencana dalam kondisi nyata yang melibatkan segenap sumberdaya manusia yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.<sup>99</sup> Sedangkan dalam pelaksanaan dalam meningkatkan kinerja kepala sekolah melakukan tiga cara yakni

- a. Melakukan pembinaan disiplin kerja
- b. Memberikan cobtoh atau tauladan yang baik
- c. Mmeberi reward kepada tenaga kependidikan.

---

<sup>98</sup> Nur, "K o m u n i k a s i Interpersonal." (2019)

<sup>99</sup> George R. Terry, Dasar Dasar Manejemen, (2013), 101.



a. Kinerja tenaga kependidikan

1) Kualitas dan Kuantitas kerja

Kualitas dan kuantitas kerja kuantitas dan kualitas kinerja merupakan salah satu hal yang menggambarkan bagaimana kinerja tenaga kependidikan yang dilakukan. Kualitas dan kuantitas kinerja tenaga kependidikan sudah berjalan dengan baik. Di lembaga ini kuantitas tenaga kependidikan masih berfokus di tenaga administrasi, team cyber dan teknisi lab computer. Pelayanan yang dilakukan tenaga kependidikan dilakukan dengan maksimal. Sedangkan untuk kualitas kinerja tenaga kependidikan juga sudah baik karna dua orang bagian administrasi tenaga kependidikan kebetulan lulusan dari SMK sehingga mereka sudah mampu dalam mengolah data yang ada dilembaga.

Hasil temuan diatas sesuai dengan teori dari flippo bahwa kualitas kerja adalah suatu hasil yang diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumberdaya manusia atau sumberdaya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.<sup>100</sup>

2) Pemanfaatan waktu

tenaga kependidikan selalu bisa tepat waktu dalam melakukan pekerjaannya, sesuai dedline. Hal ini didukung dengan fasilitas tenaga kependidikan yang sudah terpenuhi. selain

<sup>100</sup> Sofyan Tsauri, *MANAJEMEN KINERJA Performance Management*, STAIN Jember Press, 2014.

menyelesaikan tugas dari lembaga tenaga kependidikan juga menyelesaikan tugas dari dinas pendidikan seperti dalam pembuatan spj. Ketika tenaga kependidikan mendapat tugas dari lembaga sendiri seperti halnya dalam pembuatan surat tenaga kependidikan langsung mengerjakannya tanpa menunda waktu. Tidak hanya terkait surat saja, tenaga kependidikan juga memberikan pelayanan yang baik terhadap pihak yang berkaitan. Kepala sekolah juga melakukan pendampingan dengan memberikan arahan secara langsung sehingga tenaga kependidikan bisa mengerjakan tugasnya dengan waktu yang singkat.

Hasil temuan diatas sesuai dengan pemanfaatan waktu merupakan penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan.<sup>101</sup>

### 3) Tingkat Kehadiran

Kehadiran tenaga kependidikan dilembaga itu selalu hadir tepat waktu karna yang mengendalikan absen dilembaga adalah tenaga kependidikan. Meskipun tenaga kependidikan ini tidak memiliki jadwal mengajar, akan tetapi tenaga kependidikan juga harus stay untuk menyiapkan absen, surat surat, pelayanan terkait administrasi sekolah. Untuk kegiatan yang dilakukan tenaga kependidikan masih berfokus pada bagian team cyber sosial media, teknisi lab computer dan pelayanan terkait administrasi sekolah.

---

<sup>101</sup> Eko, *Kinerja Karyawan*.

Hal tersebut sesuai dengan teori Mathis dan Jackson bahwa asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran karyawan dibawah standar kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal.<sup>102</sup>

#### 4) Kerja sama

Dalam hal bekerja sama tenaga kependidikan dilembaga ini memiliki prinsip untuk kerja team yang mana dari kerja team ini tenaga kependidikan maupun tenaga pendidik mampu untuk bekerja sama dengan baik, saling tolong menolong dan saling membantu. salah satu contohnya ketika hendak men strelilkan/ membersihkan sekolah guru guru, kepala sekolah dan tenaga kependidikan lainnya secara kompak gotong royong bersama sama.

Hal diatas selaras dengan teori Lewis Thomas dan Elaine B. Johnson, kerjasama adalah pengelompokan yang terjadi di antara makhluk-makhluk hidup yang dikenal. Kerja sama atau belajar bersama adalah proses beregu (berkelompok) di mana anggota-anggotanya mendukung dan saling mengandalkan untuk mencapai suatu hasil mufakat.<sup>103</sup>

<sup>102</sup> Eko, *Kinerja Karyawan*.

<sup>103</sup> Yetni Marlina, "Peningkatan Hasil Belajar IPS Melalui Model Guided Discovery Learning Dalam Materi Kerja Sama Pada Siswa Kelas V SD Negeri 133 Halmahera Selatan," *Jurnal Pendidikan Dasar* 3, no. 1 (2021): 53–61.

## b. Komunikasi interpersonal

### 1) Keterbukaan

Dalam berkomunikasi kepala sekolah selalu jujur dan terbuka terhadap tenaga kependidikan. Kepala sekolah juga selalu menerima kritik dan saran dari bawahannya hal demikian dilakukan agar kepala sekolah bisa mengintropeksi diri setiap terdapat kesalahan untuk perbaikan kedepannya. Saat didalam lembaga maupun diluar lembaga kepala sekolah juga memposisikan dirinya sebagai orang tua yang mana tenaga pendidik dan kependidikan merasa tidak ada skat seperti layaknya keluarga. Dengan demikian keterbukaan kepala sekolah dalam berkomunikasi tersebut dapat membangun hubungan interpersonal yang dapat membangun rasa semangat dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.

Hal tersebut selaras dengan teori Joseph A. Devito keterbukaan adalah kemauan seseorang untuk mengungkapkan informasi tentang dirinya. Keterbukaan juga mencakup kesediaan untuk mendengarkan secara terbuka dan bereaksi dengan jujur terhadap pesan orang lain.<sup>104</sup>

### 2) Empati

Sikap empati yang kepala sekolah berikan itu dapat dilihat dari bagaimana kepedulian beliau terhadap bawahannya, seperti

---

<sup>104</sup> Joseph A. Devito, *The Interpersonal Communication Book*, 14th ed. (Ameria Serikat: Pearson Education, 2016).

saat terdapat salah satu tenaga kependidikan yang memiliki masalah pribadi kepala sekolah pasti membantu, dan saat kinerjanya menurun kepala sekolah juga memberikan bimbingan secara personal terhadap yang bersangkutan, kepala sekolah melakukan komunikasi terlebih dahulu lalu beliau juga mendampingi sampai semua permasalahan selesai, salah satu contoh empati yang diberikan oleh kepala sekolah yakni ketika terdapat salah satu tenaga kependidikan yang sakit kepala sekolah beserta guru guru lainnya meluangkan waktunya untuk menjenguk langsung sebagai bentuk sikap empati kepala sekolah.

Hasil temuan diatas sesuai dengan teori rogers empati memiliki beberapa faset, yakni bersifat pribadi, melibatkan sensitivitas, dan mengkomunikasikan perasaan. Kita perlu mengesampingkan pandangan sendiri agar dapat memahami perasaan orang lain, namun tidak berarti bahwa kita hams kehilangan kepribadian.<sup>105</sup>

### 3) Dukungan

Kepala sekolah selalu memberi dukungan melalui motivasi motivasi yang setiap hari beliau berikan, kepala sekolah memberi dukungan melalui quotes quotes yang selalu beliau kirim dan berikan kepada tenaga kependidikan.

---

<sup>105</sup> Darmiyati Zuchdi, "Empati Dan Keterampilan Sosial," *Jurnal Cakrawala Pendidikan* 1, no. 1 (2003): 49-64.

Hasil temuan diatas sesuai dengan teori dari A. Heaney Catherine And Barbara A. Israel, dukungan adalah adanya transaksi interpersonal yang ditunjukkan dengan memberikan bantuan pada individu lain. Dukungan dapat berupa pemberian informasi, bantuan tingkah laku, ataupun materi yang di dapat dari hubungan sosial akrab yang dapat membuat individu merasa diperhatikan, bernilai dan dicintai.<sup>106</sup> Dan dukungan tersebut berupa motivasi yang sesuai dengan teori dari gerungan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat ataupun dorongan kerja.<sup>107</sup>

#### 4) Rasa positif

Kepala sekolah dapat memberikan hal pengaruh positif terhadap tenaga kependidikan. Sebagai salah satu contohnya kepala sekolah dapat mempengaruhi bawahannya untuk melakukan hal hal baik seperti contohnya kepala sekolah membiasakan tenaga kependidikan untuk melakukan sholat dhuha berjamaah setiap harinya. Yang awalnya tenaga kependidikan tidak pernah melakukan sholat dhuha sampai akhirnya dapat terbiasa.

Hal diatas selaras dengan teori freud, dia beranggapan bahwa seluruh aktivitas manusia termasuk didalamnya perilaku keagamaan dan pengembangan ilmu pengetahuan, dilakukan

---

<sup>106</sup> Irwan, *Etika Dan Perilaku Kesehatan*, 2017.

<sup>107</sup> Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Journal of Modern African Studies*, vol. 35, 2013.



sebagai upaya untuk mempertahankan diri dari dorongan dorongan negative yang muncul.<sup>108</sup>

#### 5) Kesetaraan

kepala sekolah merupakan sosok pemimpin yang bijaksana yang mana dari kebijaksanaan ini kepala sekolah dapat menerapkan sikap setara baik itu terhadap tenaga pendidik maupun kependidikan. Pun ketika terdapat permasalahan yang terjadi kepala sekolah tentunya yang menjadi penengahnya dan selalu bisa berlaku adil dalam memecahkan permasalahan yang terjadi. Ketika terdapat masalah kepala sekolah langsung memusyawarahkan bersama dengan membuat keputusan dengan seadil adilnya.

Hasil temuan diatas sesuai dengan teori dari Haryanta kesetaraan merupakan hal yang menunjukkan adanya tingkatan yang sama, kedudukan yang sama tidak lebih tinggi atau tunduk lebih rendah antara satu sama lain.<sup>109</sup>

3. Evaluasi komunikasi interpersonal kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SMP Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang.

Kepala sekolah dalam evaluasi ini melakukan beberapa cara diantaranya yakni

<sup>108</sup> M.Si Tristiadi Ardi Ardani. S.Psi., M.Si. Istiqomah, S.Psi., *Psikologi Positif*, 2020.

<sup>109</sup> Andi Abdul Hamzah, "Kesetaraan Dan Kesetaraan Dan Harmoni Sosial" 1 (2020): 7–

- a. Melakukan pengamatan terhadap kinerja tenaga kependidikan disetiap harinya melalui komunikasi yang kepala sekolah lakukan baik itu komunikasi secara langsung ataupun tidak langsung,
- b. Kepala sekolah melakukan survey dengan pengisian angket setiap tiga bulan sekali sebagai bentuk evaluasi standar pelayanan,
- c. kepala sekolah melakukan pengecekan kelengkapan administrasi serta dokumen dokumen yang sudah dilakukan tenaga kependidikan setiap seminggu sekali
- d. kepala sekolah melakukan supervisi dengan melakukan penilaian terhadap kinerja tenaga kependidikan yang dilakukan tiap bulanan baik itu dilakukan secara langsung (wawancara terhadap yang bersangkutan) atau dengan pengamatan saja (observasi).

Temuan diatas sesuai dengan teori dari provus, menyatakan bahwa evaluasi sebagai perbedaan apa yang ada dengan suatu standar tertentu yakni untuk mengetahui apakah terdapat selisih atau tidak.<sup>110</sup> Berdasarkan hasil dari temuan diatas menunjukkan bahwa ada peningkatan kinerja tenaga kependidikan melalui komunikasi kepala sekolah seperti yang dipaparkan pada tabel berikut ini:

---

<sup>110</sup> Badrudin, *Dasar - Dasar Manajemen*, 2017. 20-23

**Tabel 4.6**  
**Checklist Hasil Peningkatan Kinerja**

<b>NO</b>	<b>Sebelum</b>	<b>Cara Mengatasi</b>	<b>Sesudah</b>
1.	Tenaga kependidikan hanya fokus pada administrasi lembaga	Kepala sekolah memberi tugas tambahan untuk meningkatkan IT lembaga	Tenaga kependidikan lembaga bisa mengelola media center lembaga
2.	Tenaga kependidikan hanya melakukan tugas saja tanpa melakukan kegiatan religious	Kepala sekolah memberi dorongan untuk melakukan hal hal positif	Tenaga kependidikan terdorong untuk melakukan kegiatan positif seperti melakukan sholat dhuha secara rutin
3.	Tenaga Kependidikan maupun tenaga pendidik tidak memiliki chemistry	Kepala sekolah melakukan pendekatan melalui komunikasi interpersonal untuk menciptakan chemistry	Tenaga kependidikan memiliki chemistry yang kuat sehingga bisa memiliki empati antar sesama
4.	Dalam pengelolaan administratif serta dokumen dokumennya kurang tertata	Kepala sekolah melakukan pengecekan berkas serta dokumen sebagai bentuk evaluasi kinerja	Tenaga kependidikan mampu untuk mengelola dokumen setra data dengan baik
5.	Tidak terlalu mengenal satu sama lainnya	Kepala sekolah melakukan pendekatan	Saling mengenal dan terjalin seperti keluarga antar sesama guru

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KH ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

## BAB V PENUTUP

### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis “meningkatkan kinerja tenaga kependidikan melalui komunikasi interpersonal kepala sekolah di Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang” peneliti memperoleh kesimpulan serta jawaban dari fokus penelitian sebagai berikut :

1. Perencanaan komunikasi interpersonal kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SMP Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang dilakukan dengan empat cara yakni yang pertama kepala sekolah melakukan pendekatan terlebih dahulu dengan tenaga kependidikan, sebagai bentuk perkenalan dalam membangun chemistry. Lalu kepala sekolah juga mengikutsertakan tenaga kependidikan dalam pelatihan, workshop dan seminar.
2. Pelaksanaan komunikasi interpersonal kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SMP Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang dilakukan dengan dua cara yakni secara langsung dan secara tidak langsung. Dalam upaya meningkatkan kinerja tenaga kependidikan kepala sekolah melakukan beberapa cara yakni melalui pembinaan disiplin terhadap tenaga kependidikan yang dilakukan secara berkala. Yang kedua kepala sekolah memberikan tauladan atau contoh yang baik sehingga dari tauladan baik tersebut akan diikuti oleh tenaga kependidikan. Dan yang terakhir ada satu strategi yang menjadi pembeda dari strategi kepala sekolah lainnya, kepala sekolah

memberi reward kepada tenaga pendidik maupun kependidikan yang memiliki peningkatan kinerja tertinggi tiap bulannya, sehingga guru guru disekolah memiliki semangat yang besar untuk berlomba lomba meningkatkan kinerjanya masing masing.

3. Evaluasi komunikasi interpersonal kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SMP Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang dilakukan dengan beberapa cara diantaranya yakni dengan melakukan pengamatan terhadap kinerja tenaga kependidikan setiap harinya melalui komunikasi yang kepala sekolah lakukan baik itu komunikasi secara langsung ataupun tidak langsung, kedua kepala sekolah melakukan survey dengan pengisian angket setiap tiga bulan sekali sebagai bentuk evaluasi standar pelayanan, ketiga kepala sekolah melakukan pengecekan kelengkapan administrasi serta dokumen dokumen yang sudah dilakukan tenaga kependidikan setiap seminggu sekali dan yang terakhir kepala sekolah melakukan supervisi dengan melakukan penilaian terhadap kinerja tenaga kependidikan yang dilakukan tiap bulanan baik itu dilakukan secara langsung (wawancara terhadap yang bersangkutan) atau dengan pengamatan saja (observasi).

## **B. Saran**

Dari data yang diperoleh oleh peneliti memberikan saran terkait meningkatkan kinerja tenaga kependidikan melalui komunikasi interpersonal kepala sekolah di Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang.





### DAFTAR PUSTAKA

- Abdus, Salam. 2014. *Manajemen Insani Dalam Bisnis*. 1st ed. Yogyakarta: pustaka pelajar.
- Abdullah, M. Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Ali, Iskandar. 2020. *Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di MTs Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar*. Riau: universitas islam negeri sultan syarif kasim.
- ambar sri lestari, mira maulani utami robert tua siregar ujang enas debi eka putri imanuddin hasbi athik hidayatul ummah. 2021. *Teknologi Informasi Dalam Organisasi Di Era Society 5.0. Komunikasi Organisasi*. Bandung: whidina media utama.
- Amin, Mohammad Ali Syamsudin. 2022. *Perilaku Komunikasi Dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dan Tenaga Kependidikan Di Sekolah Dasar*. Jurnal Cakrawala Pendas. <https://doi.org/10.31949/jcp.v8i2.2256>
- Anatan, Lina. 2009. *Pendahuluan.* "Jurnal Manajemen, efektivitas-komunikasi-dalam-organisasi. Jurnal Manajemen Maranatha.
- Badrudin. 2017 *Dasar - Dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Chairunnisah, Reni, S KM, and Politeknik Medica Farma Husada Mataram. 2021. *Teori Sumber Daya Manusia. Kinerja Karyawan*, Bandung: widina bakti husada.
- Devito, Joseph A. 2016. *The Interpersonal Communication Book*. 14th ed. ameria serikat: Pearson Education.
- Eko, Budiyanto. 2020. *Kinerja Karyawan*. Banten: Tim kreatif AA rizky.
- George R. Terry. 2013 *Dasar Dasar Manejemen*. Universitas Negeri Semarang. <https://doi.org/10.15294/jssf.v7i2.52938>
- Hamzah, Andi Abdul. 2020. *Kesetaraan Dan Kesetaraan Dan Harmoni Sosial*. e-modul: Direktorat Pembinaan SMA
- Irwan. 2017 *Etika Dan Perilaku Kesehatan*. Yogyakarta: Cv Absolute Media
- Kemby, Ester Faya, Bernhard Tewal, and Mac Donald Walangitan. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bp2Rd Provinsi Sulawesi Utara*. Jakarta : *Jurnal EMBA*:

*Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Kompri.*

Marlina, Yetni. 2021. *Peningkatan Hasil Belajar IPS Melalui Model Guided Discovery Learning Dalam Materi Kerja Sama Pada Siswa Kelas V SD Negeri 133 Halmahera Selatan.* Jurnal Pendidikan Dasar.

Mintari, Muh., Fadlilah Fadlilah, and Bawaihi Bawaihi. 2021. *Gaya Komunikasi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Yayasan Nururroddiyah Kota Jambi.* JMiE (Journal of Management in Education)

Muhammad, Arni. 2017. *Komunikasi Organisasi.* 15th ed. Jakarta: bumi aksara.

Nur, Maghfiroh. 2018. *K o m u n i k a s i Interpersonal.* Jakarta: Umsida Press

Nurul Hidayati, Septi. 2021. *Penerapan Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah Dalam Pelaksanaan Kinerja Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di MTs Negeri 5 Blitar.* Skripsi: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Penyusun, Tim. 2020. *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah.* jember: Universtas Kiai Ahmad Siddiq

Rahmah, mariyatul nurhidayati. 2016. *Model Komunikasi Interpersonal Dalam Kisah Nabi Yusuf As.* Jurnal Universitas syarif Hidayatullah Tulungagung.

Rusydi, Ananda. 2018. *Profesi Pendidik Dan Tenga Kependidikan.* Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia. Medan: Cv LPPPI.

Rohman, Abd. 2017. *Dasar Dasar Manajemen.* Medan: Cita Intrans Selaras.

SARMIATI, ELVA RONANING ROEM. 2019. *Komunikasi Interpersonal Elva Ronaning Roem Sarmiati.* Purwokerto: Cv . Irdh.

Sugiyono. 2014. *Memahami Penelitian Kualitatif.* Bandung: Alfabeta.

———. 2008 *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D.* Bandung: alfabeta.

Tim, Penyusun. 2021. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Universitas Islam Negeri Kiai Achmad Siddiq.* Jember.

Tristiadi Ardi Ardani. S.Psi., M.Si. Istiqomah, S.Psi., M.Si. 2020. *Psikologi Positif.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Tsauri, Sofyan. 2014 *MANAJEMEN KINERJA Performance Management.* STAIN

*Jember Press.*

———. 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia. Journal of Modern African Studies.*

tumanggor amiruddin, tambunan ronald james, pandapotan simatupang. 2021. *Manajemen Pendidikan.* Edited by Damanik E and Saritan. 1st ed. Yogyakarta: K-Media.

Wijaya candra. 2016. *Dasar Dasar Manajemen mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien.* Medan: Perdana


Wisfa Dewi, Lusi. 2019. *Penerapan Komunikasi Interpersonal Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di MTs Al Jam'atul Washliyah Tembung.* Skripsi: Universitas Negeri Sumatera Utara.

Zuchdi, Darmiyati. 2003. *Empati Dan Keterampilan Sosial.” Jurnal Cakrawala Pendidikan.*

Dani R. 2022. *Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Melalui Manajemen Capacity Building Guna Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di SMK Negeri 1 Sawit.* Skripsi: Universitas Negeri Sumatera Utara.



## LAMPIRAN 1


  
PERNYATAAN KEASLIAAN TULISAN


Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Siti Nurul Jennah  
NIM : T20193020  
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Universitas : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Melalui Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah di Sekolah Menengah Pertama Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang**” ini merupakan hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Jember, 4 Mei 2023  
Penyusun



  
**Siti Nurul Jennah**  
NIM T20193020

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**KH ACHMAD SIDDIQ**  
JEMBER

## LAMPIRAN 2

## MATRIK PENELITIAN

JUDUL	VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER DATA	METODOLOGI PENELITIAN	FOKUS MASALAH
Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Melalui Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah di SMP Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang	1. Kinerja tenaga kependidikan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas hasil kerja yang dicapai</li> <li>2. Kualitas hasil kerja yang dicapai</li> <li>3. Jangka waktu mencapai hasil kerja tersebut.</li> <li>4. Kehadiran dan kegiatan selama hadir di tempat kerja</li> <li>5. Kemampuan bekerja sama</li> </ol>	<b>Data Primer</b> Informan Wawancara <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepala Sekolah SMP Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang</li> <li>2. Tenaga Kependidikan SMP Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang</li> <li>3. Guru SMP Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang</li> </ol>	<b>Pendekatan Penelitian :</b> Kualitatif <b>Jenis Penelitian :</b> Penelitian Deskriptif <b>Lokasi Penelitian :</b> SMP ISLAM ROUDLOTUL ULUM GEDANGMAS RANDUAGUNG LUMAJANG <b>Teknik Pengumpulan Data:</b> - Observasi - Wawancara - Dokumentasi <b>Analisis Data :</b> - kondensasi - Penyajian Data - Verifikasi atau Penarikan Kesimpulan <b>Keabsahan Data :</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana perencanaan komunikasi interpersonal kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SMP Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang?</li> <li>2. Bagaimana pelaksanaan komunikasi interpersonal kepala sekolah</li> </ol>



				<ul style="list-style-type: none"> <li>- Triangulasi Sumber</li> <li>- Triangulasi Teknik</li> </ul> <p><b>Tahap Penelitian :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tahap Pra Lapangan</li> <li>- Tahap Pelaksanaan</li> <li>- Tahap Penyelesaian Penelitian</li> </ul>	<p>dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SMP Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang?</p> <p>3. Bagaimana evaluasi komunikasi interpersonal kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SMP Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang?</p>
	<p>2. Komunikasi Interpersonal</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keterbukaan</li> <li>2. Empati</li> <li>3. Dukungan</li> <li>4. Rasa Positif</li> <li>5. kesetaraan</li> </ol>	<p><b>Data Sekunder :</b> Dokumentasi</p>		



## LAMPIRAN 3

## MATRIK HASIL PENELITIAN

JUDUL	VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER DATA	METODOLOGI PENELITIAN	FOKUS MASALAH
Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Melalui Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah di SMP Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang	2. Kinerja tenaga kependidikan	6. Kuantitas hasil kerja yang dicapai 7. Kualitas hasil kerja yang dicapai 8. Jangka waktu mencapai hasil kerja tersebut. 9. Kehadiran dan kegiatan selama hadir di tempat kerja 10. Kemampuan bekerja sama	<b>Data Primer</b> Informan Wawancara 4. Kepala Sekolah SMP Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang 5. Tenaga Kependidikan SMP Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang 6. Guru SMP Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang	<b>Pendekatan Penelitian :</b> Kualitatif <b>Jenis Penelitian :</b> Penelitian Deskriptif <b>Lokasi Penelitian :</b> SMP ISLAM ROUDLOTUL ULUM GEDANGMAS RANDUAGUNG LUMAJANG <b>Teknik Pengumpulan Data:</b> - Observasi - Wawancara - Dokumentasi <b>Analisis Data :</b> - kondensasi - Penyajian Data - Verifikasi atau Penarikan Kesimpulan	4. Perencanaan yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan melalui beberapa cara yakni melalui pembinaan disiplin terhadap tenaga kependidikan yang dilakukan secara berkala kedua kepala sekolah memberikan tauladan atau contoh yang baik. Yang ketiga yakni melalui supervisi setiap satu semester sekali. Dan yang terakhir kepala sekolah memberi reward kepada tenaga pendidik maupun kependidikan yang memiliki

				<p><b>Keabsahan Data :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Triangulasi Sumber</li> <li>- Triangulasi Teknik</li> </ul> <p><b>Tahap Penelitian :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tahap Pra Lapangan</li> <li>- Tahap Pelaksanaan</li> <li>- Tahap Penyelesaian Penelitian</li> </ul>	<p>peningkatan.</p> <p>5. Dalam pelaksanaan komunikasi Kepala sekolah menggunakan komunikasi dengan dua cara yakni secara langsung dan secara tidak langsung.</p> <p>6. kepala sekolah dalam evaluasi ini melakukan beberapa cara diantaranya yakni dengan melakukan pengamatan terhadap kinerja tenaga kependidikan disetiap harinya melalui komunikasi yang kepala sekolah lakukan baik itu komunikasi secara langsung ataupun tidak langsung, kedua kepala sekolah melakukan survey dengan pengisian angket setiap tiga bulan sekali sebagai bentuk evaluasi standar pelayanan, ketiga kepala sekolah melakukan pengecekan kelengkapan administrasi serta</p>
--	--	--	--	---	--

					<p>dokumen dokumen yang sudah dilakukan tenaga kependidikan setiap minggu sekali dan yang terakhir kepala sekolah melakukan supervisi dengan melakukan penilaian terhadap kinerja tenaga kependidikan yang dilakukan tiap bulanan baik itu dilakukan secara langsung (wawancara terhadap yang bersangkutan) atau dengan pengamatan saja (observasi).</p>
	<p>3. Komunikasi Interpersonal</p>	<p>6. Keterbukaan 7. Empati 8. Dukungan 9. Rasa Positif 10. kesetaraan</p>	<p><b>Data Sekunder :</b> Dokumentasi</p>		

UNIVERSITAS KHACHMAD SIDDIQ JEMBER

## LAMPIRAN 4

## PEDOMAN PENELITIAN

## PEDOMAN WAWANCARA

JUDUL	VARIABEL	INDIKATOR	INFORMASI YANG DICARI	PERTANYAAN
Meningkatkan kinerja tenaga kependidikan melalui komunikasi interpersonal kepala sekolah di SMP Islam Raudlatul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang	Kinerja tenaga kependidikan	Kuantitas hasil kerja yang dicapai	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pencapaian hasil kerja tenaga kependidikan</li> <li>2. Waktu pencapaian hasil kerja</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apa saja pencapaian hasil kerja setelah adanya komunikasi interpersonal</li> <li>2. Seberapa lama tenaga kependidikan melakukan pekerjaan dalam sehari harinya?</li> </ol>
		Kualitas hasil kerja yang dicapai	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Seberapa baik pencapaian hasil kerja yang dilakukan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana pencapaian hasil kerja tenaga kependidikan dengan adanya komunikasi interpersonal?</li> <li>2. Apakah terdapat</li> </ol>

				<p>kinerja tenaga kependidikan yang baik dengan adanya komunikasi interpersonal?</p> <p>3. Bagaimana cara kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan?</p>
	Jangka waktu mencapai hasil kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketepatan waktu dalam melakukan pekerjaan</li> <li>2. Evaluasi hasil kerja</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana tenaga kependidikan dalam manage waktu mengerjakan tugas di sekolah?</li> <li>2. berapa lama waktu yang dilakukan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas dalam sehari?</li> </ol>	
	Kehadiran dan kegiatan	1. Proses kegiatan	1. Apa saja kegiatan	

		<p>selama hadir di tempat kerja</p>	<p>tenaga kependidikan</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Kehadiran di tempat kerja</li> <li>3. Langkah dalam meningkatkan kedisiplinan tenaga kependidikan</li> <li>4. Perencanaan komunikasi interpersonal kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan</li> <li>5. Pelaksanaan komunikasi interpersonal kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan</li> <li>6. Evaluasi komunikasi interpersonal kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan</li> </ol>	<p>yang dilakukan Tenaga kependidikan?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Apakah tenaga kependidikan tepat waktu setiap hadir ke sekolah?</li> <li>3. Bagaimana kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan tenaga kependidikan?</li> <li>4. Bagaimana perencanaan yang dilakukan kepala sekolah melalui komunikasi interpersonal yang dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan?</li> <li>5. Bagaimana pelaksanaan yang dilakukan kepala sekolah melalui komunikasi</li> </ol>
--	--	-------------------------------------	---	--



				<p>interpersonal yang dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan?</p> <p>6. Bagaimana evaluasi yang dilakukan kepala sekolah melalui komunikais interpersonal yang dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan?</p>
		<p>Kemampuan bekerja sama</p>	<p>1. Terdapat kerja sama antar warga sekolah</p>	<p>1. Bagaimana hubungan antara kepala sekolah Tenaga kependidikan dengan tenaga pendidik lainnya?</p> <p>2. Hal apa yang dilakukan kepala sekolah yang dapat</p>

				meningkatkan kinerja tenaga kependidikan?
	Komunikasi interpersonal	keterbukaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan kepala sekolah dalam berkomunikasi dengan tenaga kependidikan</li> <li>2. Kedekatan kepala sekolah dengan tenaga kependidikan</li> <li>3. Hubungan kepala sekolah dengan tenaga kependidikan</li> <li>4. Kepala sekolah menyampaikan pesan, kebijakan dan pendapat secara langsung</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. bagaimana kepala sekolah dalam berkomunikasi dengan tenaga kependidikan?</li> <li>2. Model komunikasi apa yang dilakukan kepala sekolah dengan tenaga kependidikan?</li> <li>3. Seberapa akrab kepala sekolah dengan tenaga kependidikan?</li> <li>4. Bagaimana hubungan kepala sekolah dengan tenaga kependidikan?</li> </ol>
		Empati	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sikap kepala sekolah terhadap bawahan.</li> <li>2. Kepeduliaan kepala</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana sikap kepala sekolah terhadap tenaga</li> </ol>

			<p>sekolah terhadap tenaga kependidikan</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Kepala sekolah bersedia mendengarkan keluhan atau permasalahan yang dihadapi tenaga kependidikan.</li> </ol>	<p>kependidikan?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Apakah kepala sekolah memiliki kepedulian terhadap tenaga kependidikan?</li> <li>3. Seperti apa bentuk kepedulian kepala sekolah terhadap tenaga kependidikan?</li> </ol>
		<p>Dukungan</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepala sekolah dapat memberi motivasi terhadap tenaga kependidikan</li> <li>2. saling memberikan dukungan antara kepala sekolah dengan tenaga kependidikan</li> <li>3. adanya pembinaan terhadap tenaga kependidikan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. apakah kepala sekolah dapat memberikan motivasi terhadap tenaga kependidikan?</li> <li>2. Motivasi apa yang sering diberikan kepala sekolah terhadap tenaga kependidikan?</li> <li>3. Dukungan seperti apa yang diberikan kepala sekolah terhadap tenaga kependidikan?</li> <li>4. Apakah antara</li> </ol>

				<p>kepala sekolah dengan tenaga kependidikan bisa saling memberikan dukungan?</p> <p>5. bagaimana pembinaan yang dilakukan kepada tenaga kependidikan di sekolah tenaga kependidikan dalam bekerja?</p>
		<p>Rasa positif</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. kepala sekolah dapat mempengaruhi tenaga kependidikan</li> <li>2. kepala sekolah dapat membimbing tenaga kependidikan ke arah yang lebih baik</li> <li>3. saling tolong menolong</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. apakah kepala sekolah dapat mempengaruhi perilaku tenaga kependidikan disekolah?</li> <li>2. Bagaimana cara kepala sekolah dalam mempengaruhi tenaga kependidikan?</li> <li>3. Bagaimana kepala</li> </ol>

				<p>sekolah dalam mem bombing bawahannya untuk berbuat budi pekerti?</p> <p>4. Apakah antara kepala sekolah dengan warga sekolah memiliki sikap saling tolong menolong?</p>
		<p>Kesetaraan</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepala sekolah dapat bersikap adil terhadap warga sekolah</li> <li>2. Kepala sekolah dapat menjadi penengah</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana cara kepala sekolah agar dapat bersikap adil?</li> <li>2. apakah kepala sekolah dapat menjadi penengah bagi bawahannya?</li> <li>3. Apakah kepala sekolah memiliki kesediaan dalam menanggapi keluhan kesah tenaga kependidikan?</li> </ol>

## LAMPIRAN 5

## PEDOMAN OBSERVASI

JUDUL	VARIABEL	INDIKATOR	ASPEK YANG DIAMATI	CATATAN OBSERVASI
Meningkatkan kinerja tenaga kependidikan melalui komunikasi interpersonal kepala sekolah di SMP Islam Raudlatul Ulum Gedangmas Lumajang	Kinerja tenaga kependidikan	Kuantitas hasil kerja yang dicapai	4. Pencapaian kinerja tenaga kependidikan 5. Bagaimana hasil kerja yang dilakukan oleh tenaga kependidikan 6. Perubahan hasil kerja setelah adanya komunikasi interpersonal	
		Kualitas hasil kerja yang dicapai	4. Pencapaian kinerja tenaga kependidikan 5. Seberapapaik kinerja teaga kependidikan di sekolah 6. Perubahan hasil kerja dengan adanya komunikasi interpersonal	
		Jangka waktu mencapai hasil kerja	2. Ketepatan waku menyelesaikan pekerjaan	
		Kehadiran dan kegiatan selama hadir di tempat	6. Kehadiran tenaga kependidikan di	



		kerja	<p>sekolah</p> <p>7. Ketepatan hadir tenaga kependidikan di sekolah</p> <p>8. Perencanaan komunikasi interpersonal dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan</p> <p>9. Pelaksanaan komunikasi interpersonal dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan</p> <p>10. Evaluasi komunikasi interpersonal dalam meningkatkan kinerja</p>	
		Kemampuan bekerja sama	<p>2. Cara bekerja sama tenaga kependidikan dengan warga sekolah lainnya</p>	
	Komunikasi interpersonal	keterbukaan	<p>4. Kemampuan kepala sekolah untuk memancing tenaga kependidikan dalam mengemukakan pendapatnya.</p> <p>5. Tenaga kependidikan</p>	

			<p>mampu berpendapat dengan jujur dan terbuka.</p> <p>6. Tenaga kependidikan mampu menjawab pertanyaan kepala sekolah</p>	
	Empati		<p>4. Memperhatikan pendapat tenaga kependidikan</p> <p>5. Peduli terhadap hal hal yang terjadi terhadap tenaga kependidikan</p> <p>6. Ketanggapan dalam membaca mimik dang era gerik tenaga kependidikan</p>	
	Dukungan		<p>4. Kepala sekolah memotivasi tenaga kependidikan melalui berbagai macam cara</p> <p>5. Kemampuan kepala sekolah dalam memotivasi tenaga kependidikan agar tujuan bersama dapat tercapai</p>	

			6. Sikap atau perilaku kepala sekolah yang dapat meningkatkan kinerja	
	Rasa positif		3. Kepala sekolah mampu mengarahkan tenaga kependidikan untuk berbuat budi pekerti 4. Kepala sekolah memiliki kesediaan untuk membantu dan menanggapi tenaga kependidikan	
	Kesetaraan		3. Kepala sekolah mampu memberi pemahaman terhadap apa yang ia sampaikan 4. Terjalannya komunikasi dengan tidak membedakan antar satu dengan yang lain	

## LAMPIRAN 6

## PEDOMAN DOKUMENTASI

NO	OBJEK	HASIL DOKUMENTASI	DOKUMEN
1.	SMP Islam Raudlatul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang	12. Profil sekolah 13. Sejarah lembaga 14. Visi misi dan tujuan pendidikan 15. Letak geografis lembaga 16. Data guru di sekolah 17. Struktur organisasi sekolah 18. Data tenaga pendidik dan kependidikan 19. Foto kepala sekolah, tenaga kependidikan dan tenaga pendidik 20. Denah lokasi/ruangan 21. Jabatan Tugas dan Fungsi Kepala Sekolah, pendidik dan tenaga kependidikan. 22. Kondisi pendidik dan tenaga kependidikan (status pegawai, jenis kelamin, pendidikan)	1. SOP (Standar operasional Prosedur) visi ,isi dan tujuan sekolah 2. Profil sekolah 3. Letak geografis lembaga 4. Data guru 5. Struktur organisasi 6. Foto kepala sekolah, tenaga kependidikan dan tenaga pendidik
2.	Kinerja tenaga kependidikan	7. Kegiatan tenaga kependidikan di sekolah dengan kepala sekolah 8. Kualitas hasil kerja	1. Foto kegiatan tenaga kependidikan dengan kepala sekolah 2. Foto hasil kerja tenaga

		<ol style="list-style-type: none"> <li>9. Kuantitas hasil kerja tenaga kependidikan</li> <li>10. Pelayanan tenaga kependidikan</li> <li>11. Kegiatan tenaga kependidikan di luar sekolah dengan kepala sekolah</li> <li>12. Kegiatan rapat atau musyawarah kepala sekolah dengan tenaga kependidikan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Foto hasil kerja tenaga kependidikan</li> <li>4. Pelayanan tenaga kependidikan</li> <li>5. Foto kegiatan tenaga kependidikan diluar sekolah dengan kepala sekolah</li> <li>6. Dokumen agenda kegiatan tenaga kependidikan</li> <li>7. Foto kegiatan rapat atau musyawarah kepala sekolah dengan tenaga kependidikan</li> </ol>
<p>3.</p>	<p>Komunikasi interpersonal</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. Proses kerja kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di lembaga pendidikan.</li> <li>6. Proses komunikasi kepala sekolah dengan tenaga kependidikan</li> <li>7. Perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi komunikasi interpersonal kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Foto kegiatan kepala sekolah dengan tenaga kependidikan</li> <li>2. Foto komunikasi kepala sekolah dengan tenaga kependidikan</li> <li>3. Rancangan perencanaan pelaksanaan dan evaluasi komunikasi interpersonal kepala sekolah</li> </ol>





## LAMPIRAN 7

## Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER  
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN

Jl. Mataram No. 01 Mangli. Telp.(0331) 428104 Fax. (0331) 427005 Kode Pos: 68136  
Website:www.http://ftik.uinkhas-jember.ac.id Email: tarbiyah.iainjember@gmail.com

Nomor : B-0899/In.20/3.a/PP.009/03/2023

Sifat : Biasa

Perihal : **Permohonan Ijin Penelitian**

Yth. Kepala SMP Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang  
Dsn. sumbergebang RT 03 RW 01 Ds. Gedangmas Kec. Randuagung Lumajang

Dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu  
Keguruan, maka mohon diijinkan mahasiswa berikut :

NIM : T20193020  
Nama : SITI NURUL JENNAH  
Semester : Semester delapan  
Program Studi : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

untuk mengadakan Penelitian/Riset mengenai "Meningkatkan kinerja tenaga  
kependidikan melalui komunikasi interpersonal kepala sekolah di SMP Islam  
Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang" selama 30 ( tiga puluh )  
hari di lingkungan lembaga wewenang Bapak/Ibu Nur Cahyadi Irawan S.Pd.I

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Jember, 01 Maret 2023

an. Dekan,

Wakil Dekan Bidang Akademik,




MASHUDI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KH ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

## LAMPIRAN 8

## Surat Persetujuan Penelitian



**YAYASAN PENDIDIKAN ROUDLOTUL ULUM**  
**SMP ISLAM ROUDLOTUL ULUM**  
**TERAKREDITASI**  
**NSS. 22052120006 NPSN. 20539846**  
 Dsn. Sumbergebang RT 03 RW 01, Desa Gedangmas Kec. Randuagung, Kab. Lumajang Kode Pos 67354  
 Telp. (0334) 323 646 HP. 085 231 590 205 – E-mail: smpi.roudlotululum@gmail.com

No : 037 /SMPI-RU/A.4/III/2023  
 Lamp : -  
 Hal : Persetujuan Penelitian

Lumajang, 6 Maret 2023

Kepada Yth.  
**Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan**  
**Universitas Islam KH Achmad Siddiq Jember**

*Assalamualaikum Warahmatullah Wabarakatuh.*


Menindak lanjuti surat Universitas Islam KH Achmad Siddiq Jember Tanggal 1 Maret 2023, Nomor :B-0899/In.20/3.a/PP.009/03/2023 Perihal Permohonan Ijin Penelitian,

Maka bersama ini Kami menyetujui penelitian tersebut di Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang Terhitung Mulai 6 Maret 2023 s/d 6 April 2023.

Demikian untuk menjadikan periksa, atas perhatiannya disampaikan terima kasih.

*Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Kepala SMPI Roudlotul Ulum Randuagung






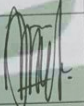

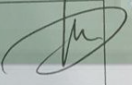

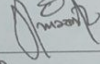

**UNIVERSITAS KHACHMAD SIDDIQ JEMBER**

**KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER**

## LAMPIRAN 9


## Jurnal Kegiatan Penelitian

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN DI SMP ISLAM ROUDLOTUL ULM  
GEDANGMAS RANDUAGUNG LUMAJANG

NO	TANGGAL PELAKSANAAN	JENIS KEGIATAN	TANDA TANGAN
1.	Rabu, 01 Maret 2023	Penyerahan surat izin penelitian kepada Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang	
2.	Senin, 06 Maret 2023	pengeluaran surat persetujuan penelitian dari Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang	
3.	Selasa, 14 Maret 2023	Wawancara kepada bapak Syahrul Mubaroq selaku tenaga kependidikan di Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang	
4.	Selasa, 14 Maret 2023	Wawancara kepada ibu Lidia Ainur Rohmah selaku tenaga kependidikan di Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang	
5.	Selasa, 14 Maret 2023	Wawancara kepada ibu Retno Wati S.Pd selaku tenaga pendidik di Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang	
6.	Rabu, 15 Maret 2023	Wawancara kepada bapak Ahmad Kholil S.Sos selaku tenaga pendidik di Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang	
7.	Kamis, 16 Maret 2023	Wawancara kepada bapak Nur Cahyadi Irawan S.Pd.I selaku kepala sekolah di Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang	
8.	Jumat-selasa 17-4 Maret - April 2023	Observasi di Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang	
9.	Jumat 6 april 2023	Penyerahan surat selesai penelitian dari Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang	

Lumajang, 6 April 2023  
Kepala Sekolah


UNIVERSITAS ISLAM Negeri  
KH ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER





## LAMPIRAN 10

## Surat Keterangan Selesai Penelitian


**YAYASAN PENDIDIKAN ROUDLOTUL ULUM**  
**SMP ISLAM ROUDLOTUL ULUM**  
**TERAKREDITASI**  
 NSS. 22052120006 NPSN. 20539846  
 Des. Sumberghang RT 03 RW 01, Desa Gedangmas Kec. Randuagung, Kab. Lumajang Kode Pos 67254  
 Telp. (0314) 731 646 HP. 085 731 498 504 - E-mail: smproudlotululum@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : 088 /SMPI-RU/A.5/III/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini :


Nama : Nur Cahyadi Irawan, S.Pd.I  
 Jabatan : Kepala SMP Islam Roudlotul Ulum Randuagung  
 Alamat : Dusun Curah Tekor Rt. 08/Rw. 04 Desa Ledoktempuro Kec. Randuagung Kab. Lumajang


Menerangkan bahwa:

Nama : Siti Nurul Jennah  
 NIM : T20193020  
 Tempat/ Tgl. Lahir : Lumajang, 03 Juni 2004  
 Jenjang : S1  
 Jurusan/Manajemen : Pendidikan Islam  
 Perguruan Tinggi : Universitas Islam KH Achmad Siddiq Jember

Benar – benar telah mengadakan penelitian di Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang untuk menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Melalui Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah di Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang” . Di angkat dan sahkan untuk tanggal 01 Maret 2023.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Randuagung, 06 April 2023  
  
 Nur Cahyadi Irawan, S.Pd.I  
 Kepala SMP Islam Roudlotul Ulum Randuagung

  
 Nur Cahyadi Irawan, S.Pd.I  
 Kepala SMP Islam Roudlotul Ulum Randuagung  
 No. 15111098 029

## LAMPIRAN 11

### Kegiatan pembinaan oleh kepala sekolah





## LAMPIRAN 12

### Kegiatan Komunikasi interpersonal kepala sekolah





LAMPIRAN 13

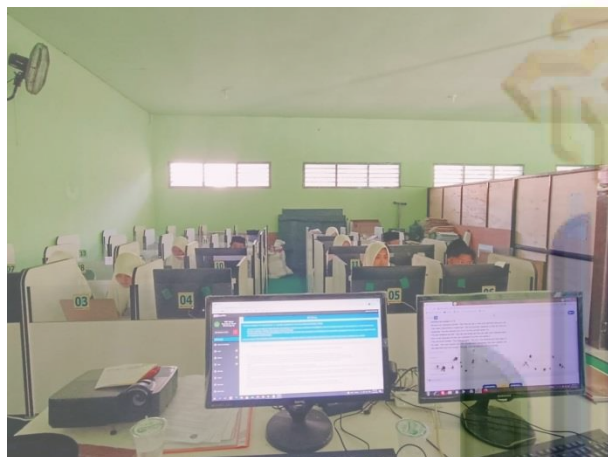
Kegiatan rapat evaluasi diluar sekolah



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
 KH ACHMAD SIDDIQ  
 JEMBER

## LAMPIRAN 14

### Sarana prasarana sekolah



Ruang Laboratorium



Masjid Smp Islam Roudlotul Ulum



Ruang Kepala Sekolah



Ruang guru



Ruang Tamu

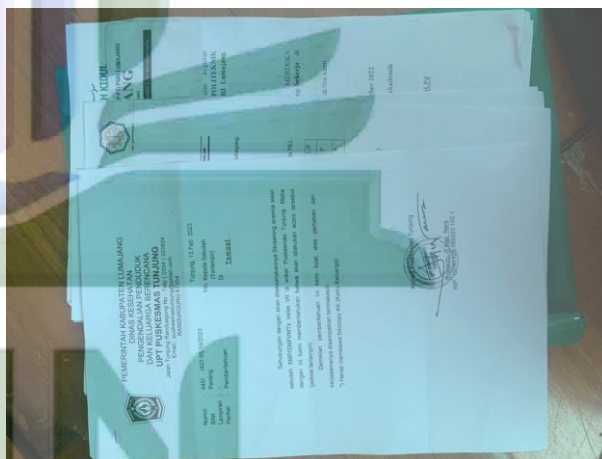
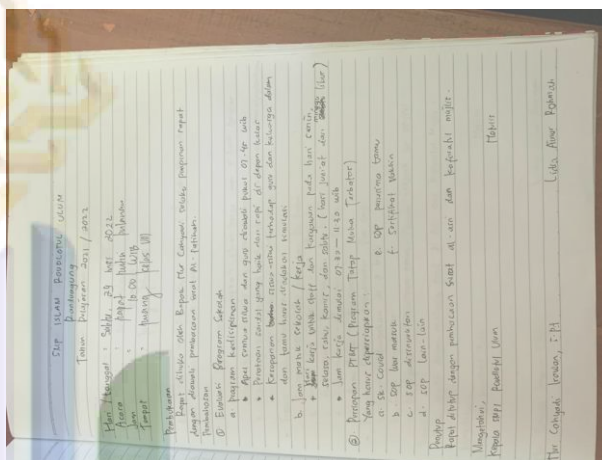
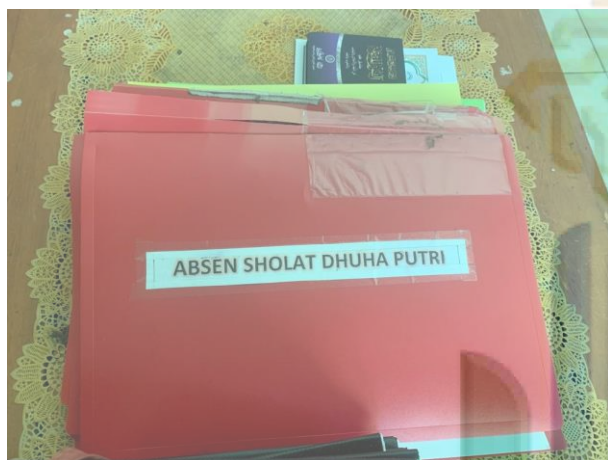


Rumah Tahfidz



LAMPIRAN 15

Dokumen Buku Kehadiran Dan Hasil Rapat Kerja Tenaga Kependidikan



## LAMPIRAN 16

### Dokumentasi Wawancara



Wawancara dengan Tenaga Kependidikan



Wawancara dengan Tenaga Pendidik



Wawancara dengan Pendidik



Wawancara dengan Kependidikan



Wawancara dengan Kepala Sekolah



## LAMPIRAN 17

### Checklist Hasil Peningkatan Kinerja Tenaga Kependidikan Melalui Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah di Smp Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang

NO	Sebelum	Cara Mengatasi	Sesudah
1.	Tenaga kependidikan hanya fokus pada administrasi lembaga	Kepala sekolah memberi tugas tambahan untuk meningkatkan IT lembaga	Tenaga kependidikan lembaga bisa mengelola media center lembaga
2.	Tenaga kependidikan hanya melakukan tugas saja tanpa melakukan kegiatan religious	Kepala sekolah memberi dorongan untuk melakukan hal hal positif	Tenaga kependidikan terdorong untuk melakukan kegiatan positif seperti melakukan sholat dhuha secara rutin
3.	Tenaga Kependidikan maupun tenaga pendidik tidak memiliki chemistry	Kepala sekolah melakukan pendekatan melalui komunikasi interpersonal untuk menciptakan chemistry	Tenaga kependidikan memiliki chemistry yang kuat sehingga bisa memiliki empati antar sesama
4.	Dalam pengelolaan administrai serta dokumen dokumennya kurang tertata	Kepala sekolah melakukan pengecekan berkas serta dokumen sebagai bentuk evaluasi kinerja	Tenaga kependidikan mampu untuk mengella dokumen setra data dengan baik
5.	Tidak terlalu mengenal satu sama lainnya	Kepala sekolah melakukan pendekatan	Saling mengenal dan terjalin seperti keluarga antar sesame guru

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KH ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

## LAMPIRAN 18

## BIODATA PENULIS



Nama : Siti Nurul Jennah  
 Nim : T20193020  
 Tempat, tanggal lahir : Lumajang, 03 Juni 2001  
 Jenis Kelamin : Perempuan  
 Alamat : Dsn. Karanglo Ds. Gedangmas Kec. Randuagung Kab. Lumajang  
 E-mail : [jnurul262@gmail.com](mailto:jnurul262@gmail.com)  
 Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
 Prodi : Manajemen Pendidikan Islam  
 Riwayat Pendidikan : 1. MI Nurul Islam Gedangmas 2007 - 2013  
 2. Mts Syarifuddin 2013 - 2016  
 3. MA Syarifuddin 2016 - 2019  
 4. UIN Kiai Achmad Siddiq Jember, 2019 – sekarang