

HUBUNGAN KEMAMPUAN KOMUNIKASI KEPALA MADRASAH DENGAN KINERJA GURU MADRASAH ALIYAH LABORATORIUM DI FAKULTAS TARBIYAH IAIN SUMATERA UTARA

Irwan Nasution
Dosen Tarbiah IAIN Sumatera Utara

Abstrak: Madrasah Aliyah merupakan suatu lembaga pendidikan menengah dibawah naungan Departemen Agama. Sebagai sebuah organisasi, madrasah tentu memiliki personil sebagai penyelenggara teknis termasuk personil guru. Aktivitas komunikasi dalam organisasi disertai dengan tujuan yang ingin dicapai terutama untuk mewujudkan pelaksanaan pekerjaan dapat dikerjakan secara efektif dan efisien. Kepala madrasah sebagai seorang pemimpin, harus dapat membina bawahan agar dapat membawa ke arah yang lebih baik. Kemampuan komunikasi kepala madrasah dapat meningkatkan kinerja guru. Penelitian dilakukan pada MAL Fakultas Tarbiyah IAIN SU dengan jumlah sampel 33 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi kepala madrasah dan kinerja guru masuk kategori cukup. Kemudian terdapat hubungan kemampuan komunikasi dan kinerja guru dengan koefisien korelasi sebesar 0,464. Berdasarkan analisis data dapat disimpulkan bahwa kemampuan komunikasi kepala madrasah berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru MAL Fakultas Tarbiyah IAIN SU.

Kata kunci: Komunikasi, kinerja, kepala madrasah, madrasah.

Abstract: Madrasah Aliyah is a high school level under the management of the Ministry of Religion Affair. To achieve its goal, an effective and efficient communication among the staff is highly required. It is assumed that there is a correlation between the communication competence of the principal and the teachers' performance. The research was conducted in Madrasah Aliyah Laboratory School of Tarbiyah Faculty Institute of Islamic Religion North Sumatera Province with 33 teachers as the sample. The findings show that the communication competence of the principal and the teachers performance are on the medium level. The correlation between the communication competence of the principal and the teachers performance is 0,464. Based on the data analysis, it was found that there is a significant correlation between the communication competence of the principal and the teachers performance.

Keywords: communication, performance, the principal, madrasah

A. Pendahuluan

Madrasah Aliyah sebagai salah satu jenis pendidikan agama merupakan lembaga pendidikan menengah yang eksistensinya disamakan dengan

Sekolah Menengah Umum. Dengan demikian Madrasah Aliyah merupakan wadah penyelenggara pendidikan dalam upaya mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Sebagai sebuah organisasi, madrasah tentunya memiliki personil sebagai penyelenggara teknis termasuk personil guru. Sejumlah personil tersebut berasal dari keragaman baik dari segi pendidikan, kemampuan, keinginan dan tujuannya bergabung pada organisasi itu, hal ini tentunya memiliki masalah-masalah yang tidak kecil, dan masalah-masalah tersebut muncul sedemikian rupa disebabkan adanya kepentingan yang berbeda atau juga karena adanya ketidak pahaman terhadap tugas maupun misi yang diemban oleh organisasi.

Jika dicermati permasalahan yang ditemukan dalam organisasi pendidikan cukup kompleks, diantaranya pelaksanaan manajemen, rendahnya sumberdaya manusia yang dimiliki, komunikasi yang kurang efektif, fasilitas yang kurang memadai, termasuk juga peran pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya. Keadaan ini terus berkembang dari hari kehari, dan mempengaruhi keberhasilan tugas guru secara keseluruhan.

Aktivitas komunikasi di perkantoran senantiasa disertai dengan tujuan yang ingin dicapai tertuma untuk mewujudkan pelaksanaan pekerjaan dapat dikerjakan secara efektif dan efisien, sebagaimana dikatakan Robbins dan Coulter ((2007) bahwa *Communication between managers and employees provides the information necessary to get work done efectively and efficiently in organizations*. Budaya komunikasi dalam konteks komunikasi organisasi harus dilihat dari berbagai sisi. Sisi pertama adalah komunikasi antara atasan kepada bawahan. Sisi kedua antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain. Sisi ketiga adalah

antara pegawai kepada atasan. Masing-masing komunikasi tersebut mempunyai polanya masing-masing.

Di antara kedua belah pihak harus ada *two-way-communications* atau komunikasi timbal balik, untuk itu diperlukan adanya kerja sama untuk mencapai cita-cita, baik cita-cita pribadi, maupun kelompok, untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Komunikasi merupakan sarana untuk mengadakan koordinasi antara berbagai subsistem dalam perkantoran. Ada dua model komunikasi dalam rangka meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan perkantoran ini. Pertama, komunikasi koordinatif, yaitu proses komunikasi yang berfungsi untuk menyatukan bagian-bagian (subsistem) perkantoran. Kedua, komunikasi interaktif, yaitu proses pertukaran informasi yang berjalan secara berkesinambungan, pertukaran pendapat dan sikap yang dipakai sebagai dasar penyesuaian di antara sub-sub sistem dalam perkantoran, maupun antara satu lembaga/kantor dengan mitra kerja.

Frekuensi dan intensitas komunikasi yang dilakukan juga turut mempengaruhi hasil dari suatu proses komunikasi tersebut. Dalam hal komunikasi yang terjadi antar pegawai, kompetensi komunikasi yang baik akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang diembannya, sehingga tingkat kinerja suatu organisasi (sekolah) menjadi semakin baik. Dan sebaliknya, apabila terjadi komunikasi yang buruk akibat tidak terjalinnya hubungan yang baik, sikap yang otoriter atau acuh, perbedaan pendapat atau konflik yang berkepanjangan, dan sebagainya, dapat berdampak pada hasil kerja yang tidak maksimal. Peningkatan kinerja

pegawai atau guru secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan dan memberikan feed back yang tepat terhadap perubahan perilaku, yang direfleksikan dalam kenaikan produktifitas.

Kepala madrasah merupakan sosok pemimpin dan sekaligus bertindak sebagai seorang arsitek di lembaga pendidikan. Artinya, sebagai seorang pemimpin, kepala madrasah harus dapat membina bawahan dan membawanya ke arah yang lebih baik melalui kepemimpinan yang efektif sehingga timbul etos kerja dan kepuasan kerja dikalangan anggota organisasi baik secara psikis, fisik maupun lingkungan, dan untuk menjalankan proses kepemimpinan efektif kuncinya adalah bagaimana proses komunikasi bisa berjalan dengan baik dan efektif antara pimpinan dan bawahan.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang hubungan kemampuan komunikasi kepala madrasah dengan kinerja guru pada Madrasah Aliyah Laboratorium (MAL) Fakultas Tarbiyah (FT) IAIN Sumatera Utara.

B. Kerangka Teoretis

1. Pengertian Komunikasi

Lewis (1987) menyatakan bahwa: *Communication is the exchange of messages resulting in a degree of shared meaning between a sender and receiver.* Komunikasi merupakan pertukaran pesan yang menghasilkan pertukaran makna antara pengirim dan penerima pesan. Proses seperti ini berlangsung dalam seluruh dimensi pergaulan hidup manusia baik dalam konteks kehidupan sosial

maupun dalam bentuk organisasi tertentu. Robbins dan Coulter (2007) menjelaskan bahwa *Communication is the transfer and understanding of meaning.* Definisi menurut Robbins ini, yang paling penting dalam proses komunikasi adalah pemahaman. Lebih lanjut beliau mengatakan agar komunikasi berhasil, harus ditanamkan dan dipahami sipenerima persis seperti apa yang dipikirkan oleh sipengirim. Pengiriman dan pemahaman terhadap arti merupakan substansi komunikasi.

Bila dikaitkan dengan kehidupan suatu organisasi, maka komunikasi merupakan urat nadi kehidupan suatu organisasi. Lunenburg dan Ornstein (2000) mengatakan *Communication, the lifeblood of every school organization, is a process that links individual, the group, and the organization.* Komunikasi organisasi dapat berlangsung secara lisan (verbal) maupun tulisan (non verbal) atau menggunakan media informasi canggih. Penggunaan surat, memo, pembicaraan lisan, penggunaan bahasa isyarat, teguran, telepon dan lain-lain adalah bahagian yang akrab dengan kehidupan organisasi dalam rangka pelaksanaan tugas-tugas organisasi dan pencapaian tujuan. Komunikasi Organisasi berlangsung antara pimpinan dengan bawahan, begitu sebaliknya bawahan dengan atasan, atau bawahan dengan bawahan dalam konteks pelaksanaan tugas dan hubungan sosial.

Yuwono (1978) memberikan penjelasan bahwa pelaksanaan komunikasi ke bawah dapat berupa: 1) pemberian petunjuk, yaitu petunjuk-petunjuk bagi bawahan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, 2) pemberian keterangan umum, yaitu keterangan yang bersifat umum tidak

menyangkut bidang tugas tertentu, 3) pemberian perhatian, yaitu informasi yang secara autoritatif menunjukkan kepada bawahannya tentang apa yang harus dikerjakan, 4) pemberian teguran, yaitu pimpinan menunjukkan kesalahan atau kekurangan yang ada pada bawahan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, 5) pemberian pujian, yaitu pimpinan memberikan pujian pada bawahan yang telah berhasil melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Lunenburg dan Ornstein (2000) menjelaskan beberapa fungsi komunikasi pada organisasi, yang terdiri dari: a) fungsi informatif, b) fungsi regulatif, c) fungsi persuasif, dan d) fungsi integratif. Selain itu dalam komunikasi harus diperhatikan unsur-unsur dari tugas itu, kemampuan dan faktor-faktor lain pada bawahan yang mendorong atau menghambat penyelesaian tugas. Di samping itu komunikasi harus merangsang dan mendorong bawahan untuk berprestasi.

2. Kemampuan Komunikasi Kepala Madrasah/Sekolah

Seorang kepala sekolah/madrasah, pastilah pernah mengalami ketidaksepakatan atau bahkan konfrontasi terbuka dengan bawahan. Didepan, bawahan menganggu seolah setuju, walaupun jauh dilubuk hatinya tersimpan penentangan. Kalau tidak "waspada" situasi ini mengakibatkan kerjasama setengah hati. Kiat untuk menghindari keadaan ini adalah memahami intisari ilmu komunikasi berikut: a) kemampuan untuk berempati - meletakkan diri Anda di "sepatu" orang lain, b) kemampuan untuk menyampaikan pemahaman Anda tentang sudut pandang yang berlawanan, c) kemampuan untuk mendengarkan dengan teliti, d)

kemampuan untuk menafsirkan arti dari bahasa tubuh dan mimik wajah.

Kemampuan komunikasi dengan orang lain (interpersonal skill) adalah bagaimana bisa: menghargai, menghormati, menyantuni, menjadi pendengar yang baik, bisa membuat orang lain merasa penting, membuat orang lain merasa hebat, menjadi teman bicara yang menyenangkan, memberikan perhatian yang tulus, memberikan pujian yang tulus, pandai berterima kasih dengan tulus, selalu tersenyum dengan tulus, bisa mengingat dan menyebutkan nama orang lain dengan benar, menghindari mengkritik orang lain secara frontal, tidak mengomeli dan menyalahkan orang lain.

Robbin dan Coulter (2007) mengungkapkan bahwa dalam proses komunikasi (pengirim, pesan, saluran, penerima, dan umpan balik) dapat terjadi gangguan atau distorsi yang membuat kesalahpahaman atau ketidakmengertian sipenerima terhadap informasi yang disampaikan.

Kemampuan dan daya pada bawahan akan bisa dimanfaatkan dengan optimal melalui komunikasi yang tepat, yang memberi peluang pada bawahan untuk berprestasi dan mengembangkan potensinya. Pendekatan komunikasi yang tepat berarti memberi penghargaan yang wajar dan juga kepuasan kerja pada bawahan. Sebaliknya tanpa pendekatan komunikasi yang tepat menyebabkan pemborosan tenaga, waktu dan biaya serta mengeruhkan hubungan kerja dan merendahkan kepuasan dan kinerja bawahan.

Dari uraian dan pembahasan yang dikemukakan di atas tentang kemampuan komunikasi kepala madrasah dalam pemberian tugas,

maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator tentang kemampuan komunikasi kepala madrasah/ sekolah dalam kaitan ini adalah: (1) aktif mendengar percakapan; (2) mensetting agenda percakapan dengan mencatat tema-tema strategis; dan (3) memilih saluran komunikasi yang tepat dan memfasilitasi dialog, 4) merespon umpan balik atau komunikasi dari bawahan/guru.

3. Kinerja Guru

Kinerja menurut Encyclopaedia Britannica (1974) adalah: *the effect of successful performance is to discharge the bound to do the act from any future contractual liability*. Hal ini menjelaskan bahwa kinerja itu merupakan suatu pertanggung jawaban dari seseorang terhadap suatu tugas yang harus dikerjakannya. Menurut Timpe (1993) mengemukakan: *penilaian tingkat kerja yang dikerjakan dengan jelas*. Ali (1990) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja masing-masing individu untuk mencapai suatu tujuan yang relevan. Gibson (1996) menyebutkan bahwa kinerja individu adalah dasar bagi organisasi, kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu, motivasi dan kemampuan berinteraksi menentukan kinerja, perilaku kelompok dan pengaruh antar pribadi juga memberikan kekuatan atas kinerja organisasi. Kinerja adalah prestasi kerja, hasil kerja atau unjuk kerja (Haryono, 1998). Menurut Vroom bahwa kemampuan melaksanakan tugas atau kinerja adalah sesuatu hal yang dapat meningkatkan fungsi motivasi secara terus menerus. Menurut Arikunto

(1993) kinerja merupakan terjemahan dari kata penampilan, berarti sesuatu yang dapat diamati oleh orang lain.

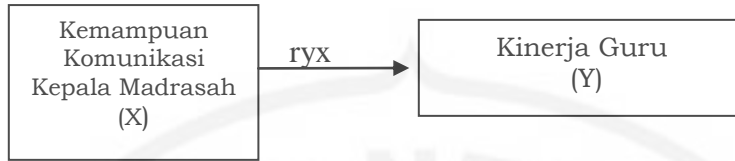
Dari beberapa pengertian kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja diungkapkan dalam kalimat yang berbeda-beda, bukan berarti saling bertentangan, melainkan saling melengkapi. Jadi menurut penulis kinerja adalah kemampuan dalam melaksanakan tugas, yang dapat meningkatkan pencapaian tujuan organisasi dalam hal ini sekolah.

Berdasar kesimpulan di atas, ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu, antara lain: a) keterampilan yang dimiliki, b) kemampuan dasar atau ability, c) usaha yang dilakukan harus didukung oleh alat, teknologi yang tersedia/sarana, d) adanya insentif (penghargaan atau pujian yang diberikan), e) lingkungan kerja yang mendukung, f) adanya komunikasi yang jelas.

Dari beberapa uraian di atas dapat dikemukakan bahwa kinerja merupakan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan tersebut. Dengan demikian keberhasilan seseorang dapat diukur bagaimana kinerja yang ditampilkannya.

4. Kerangka Berpikir

Berdasarkan pada uraian diatas, komunikasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, sehingga kerangka penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:



Gambar 1 : Paradigma Penelitian

C. Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di MAL FT IAIN SU, dengan guru sebagai subjek penelitian. Populasi penelitian adalah seluruh guru MAL FT IAIN SU yang berjumlah 61 orang. Sampel ialah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Untuk menentukan besarnya jumlah sampel penelitian dilakukan dengan rumus Cochran (1977:75), selanjutnya nilai *no* yang terbesar dikoreksi ke dalam rumus :

$$n = \frac{no}{1 + \frac{no-1}{N}}$$

Keterangan :

- no* = Besar sampel tahap pertama
- n* = Jumlah populasi penelitian
- N* = Besar sampel

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh jumlah sampel sebanyak 33 orang. Penentuan subjek penelitian dilakukan dengan cara melalui undian pada masing-masing strata dengan cara memberi nomor pada kertas undian.

Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data kuesioner, yang disebarkan kepada subjek penelitian (responden). Sebelum menggunakan instrumen terlebih dahulu dilakukan uji coba untuk mendapatkan instrumen yang sah dan handal (valid dan reliable). Prosedur pelaksanaan uji coba adalah ; 1) penentuan responden

uji coba, 2) pelaksanaan uji coba dan 3) analisis instrumen.

Penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif dengan menggunakan teknik statistik berupa korelasi dan regresi. Sebelum data dianalisis terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat yaitu: uji normalitas, homogenitas dan linieritas persamaan regresi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis korelasi dan regresi sederhana. Analisis korelasi sederhana dilakukan untuk menguji hubungan yang signifikan antara variabel kemampuan komunikasi kepala madrasah dengan kinerja guru. Untuk menguji keberartian korelasi (*r*) tersebut maka menurut Sudjana digunakan rumus statistik *t*, yaitu :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Kriteria dari pengujian ini yaitu: koefisien korelasi *r* berarti bila harga *t* hitung > *t* tabel , dan sebaliknya.

D. Hasil Penelitian dan Pembahasan 1. Deskripsi Data

Berdasarkan hasil pengolahan data kemampuan komunikasi kepala madrasah melalui instrumen penelitian menunjukkan bahwa skor terendah 92,00 dan skor tertinggi 105,00 sedangkan rata-rata sebesar 99,30, median sebesar 99,00 modus sebesar 101,00 simpangan baku sebesar 3,584. Berdasarkan nilai rata-rata, median dan modus menunjukkan nilai yang tidak jauh berbeda, hal ini

menunjukkan bahwa distribusi frekuensi kemampuan komunikasi kepala madrasah mempunyai sebaran data yang berdistribusi normal.

Distribusi frekuensi kemampuan komunikasi kepala madrasah dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Data Kemampuan Komunikasi Kepala Madrasah

No.	Interval Kelas	Frekuensi	Persentase
1	92 – 93	3	9,09 %
2	94 – 95	2	6,07 %
3	96 – 97	5	15,15 %
4	98 – 99	7	21,21 %
5	100 – 101	5	15,15 %
6	102 – 103	8	24,24 %
7	104 – 105	3	9,09 %
Jumlah		33	100,00 %

Berdasarkan hasil pengolahan data Kinerja guru MAL FT IAIN Sumatera Utara melalui instrumen penelitian menunjukkan bahwa skor terendah 81,00 dan skor tertinggi 98,00 sedangkan rata-rata sebesar 90,51, median sebesar 92,00 modus sebesar 92,00 simpangan baku sebesar 4,810. Berdasarkan nilai rata-rata,

median dan modus menunjukkan nilai yang tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa distribusi frekuensi Kinerja guru MAL FT IAIN Sumatera Utara mempunyai sebaran data yang berdistribusi normal. Distribusi frekuensi Kinerja guru MAL FT IAIN Sumatera Utara dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Data Kinerja Guru Madrasah

No.	Interval Kelas	Frekuensi	Persentase
1	81 – 83	2	6,07 %
2	84 – 86	6	18,18 %
3	87 – 89	6	18,18 %
4	90 – 92	6	18,18 %
5	93 – 95	8	24,24 %
6	96 – 98	5	15,15 %
Jumlah		33	100,00 %

2. Kecenderungan Data

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh tingkat kecenderungan

variabel kemampuan komunikasi kepala madrasah pada Tabel 3

Tabel 3. Tingkat Kecenderungan Kemampuan Komunikasi Kepala Madrasah

Klasifikasi Skor	Jumlah	Prosentase	Kategori
$X_1 > 104$	2	6,06 %	Tinggi
$99 < X_1 \leq 104$	14	42,42 %	Cukup
$94 \leq X_1 \leq 99$	14	42,42 %	Kurang
$X_1 < 94$	3	9,09 %	Rendah

Berdasarkan tabel di atas, tingkat kecenderungan kemampuan komunikasi kepala madrasah MAL FT IAIN Sumatera Utara tergolong tinggi sebanyak 2 orang (6,06 %), kategori cukup sebanyak 14 orang (42,42 %), kategori kurang sebanyak 6 orang (18,18 %), dan kategori rendah sebanyak 8 orang (24,24 %). Dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa kemampuan komunikasi kepala madrasah di MAL FT IAIN Sumatera Utara tergolong cukup.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh tingkat kecenderungan variabel kinerja guru MAL FT IAIN Sumatera Utara pada Tabel 4.

Tabel 4. Tingkat Kecenderungan Kinerja Guru MAL

Klasifikasi Skor	Jumlah	Prosentase	Kategori
$X_1 > 95$	4	12,12%	Tinggi
$90 < X_1 \leq 95$	14	42,42 %	Cukup
$85 \leq X_1 < 90$	6	18,18 %	Kurang
$X_1 < 85$	8	24,24%	Rendah

Berdasarkan tabel di atas, tingkat kecenderungan kinerja guru MAL FT IAIN Sumatera Utara tergolong tinggi sebanyak 4 orang (12,12 %), Kategori cukup sebanyak 14 orang (42,42 %), kategori kurang sebanyak 6 orang (18,18%), dan kategori rendah sebanyak 8 orang (24,24 %). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja guru di MAL FT IAIN Sumatera Utara tergolong cukup.

3. Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui hubungan dari variabel kemampuan komunikasi kepala madrasah (X) terhadap kinerja guru di MAL FT IAIN Sumatera Utara (Y), menggunakan analisis korelasi antara X dan Y. Hasil analisis korelasi variabel kemampuan komunikasi kepala madrasah terhadap kinerja guru di MAL FT IAIN Sumatera Utara, dirangkum pada tabel berikut.

Tabel 5. Rangkuman Analisis Korelasi X dan Y

Korelasi	Koefisien korelasi (r)	Koefisiensi Determinasi (r ²)	t _{hitung}	t _{tabel} α=0,05
r _y	0,464	0,215	2,909	2,039

Berdasarkan data di atas, nilai koefisien korelasi antara variabel kemampuan komunikasi kepala madrasah terhadap kinerja guru di MAL FT IAIN Sumatera Utara (Y) r_y = 0,464. Berdasarkan Interpretasi nilai korelasi (r) pada tabel 8, bahwa koefisien korelasi X dengan Y yang berada pada kategori agak rendah. Sedangkan signifikansi korelasi dapat

diketahui melalui analisis nilai T_{hitung} = 2,909 dan t_{tabel} pada α=0,05 sebesar 2,039. Dengan demikian nilai t_{hitung} > t_{tabel}. Jadi antara variabel kemampuan komunikasi kepala madrasah(X) terhadap kinerja guru di MAL FT IAIN Sumatera Utara (Y) menunjukkan adanya korelasi yang positif dan signifikan.

Atas dasar analisis di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan komunikasi kepala madrasah dan kinerja guru di MAL FT IAIN Sumatera Utara mempunyai kontribusi yang signifikan. Dengan demikian hipotesis penelitian bahwa terdapat kontribusi dari kemampuan komunikasi kepala madrasah terhadap kinerja guru di MAL FT IAIN Sumatera Utara terbukti positif dan signifikan.

E. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, analisis dan pengujian hipotesis yang ada dalam penelitian ini, maka penulis dapat mengambil beberapa simpulan sebagai berikut : Terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan komunikasi kepala madrasah dengan kinerja guru MAL FT IAIN Sumatera Utara. Artinya makin baik kemampuan komunikasi kepala madrasah maka makin baik pula kinerja guru MAL FT IAIN Sumatera Utara.

Implikasi terhadap kebijakan-kebijakan FT IAIN Sumatera Utara dalam upaya meningkatkan kinerja guru Madrasah Aliyah Laboratorium melalui cara *inservice education* seperti pendidikan dan latihan, diskusi, seminar, lokakarya, yang materinya berkaitan dengan keguruan. Di samping itu adanya kebijakan Fakultas Tarbiyah untuk mewajibkan setiap guru harus membuat program pengembangan pembelajaran dengan melakukan penelitian tindakan kelas (PTK). Dengan menentukan skala prioritas apa yang harus dilakukan pembinaan. Untuk itu juga bagi Pihak Fakultas Tarbiyah harus memberikan reward berupa penghargaan atau promosi jabatan dan juga mengeluarkan sanksi. Untuk kajian

dan rujukan ke depan bagi jajaran pimpinan Fakultas Tarbiyah perlu menganalisa dan mencari upaya-upaya apa saja yang dapat meningkatkan variabel kemampuan komunikasi dan kinerja guru.

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, pengujian hipotesis, dan kesimpulan maka diajukan beberapa saran sebagai berikut: 1) dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan Fakultas dalam meningkatkan kinerja guru antara lain : mengadakan seminar-seminar, lokakarya, penataran tentang guru dan komunikasi, memberikan promosi bagi guru yang mempunyai kinerja yang tinggi dan melakukan penilaian terhadap kinerja guru, 2) bagi Fakultas dan pihak sekolah untuk lebih meningkatkan pengawasan pada guru dan sekolah-sekolah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga dapat bekerja dengan sungguh-sungguh, 3) bagi para guru agar lebih bersikap proaktif dalam melaksanakan tugas dan membantu tugas orang lain terutama berkonsultasi dengan guru. Hilangkan sikap negatif terhadap guru dan berupayalah positif bahwa apa yang dilakukan guru adalah untuk kebaikan bersama, dan 4) bagi Penelitian lanjutan, diharapkan dapat melakukan pengembangan penelitian dengan mengubah atau menambah variabel bebasnya, sehingga dapat diketahui faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

Andersyah, G. (1998), Hubungan Kemampuan Dasar dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PD. BPR Kabupaten

- Cirebon, *Tesis*. PPs Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ganesha, Jakarta.
- Cochran, William G.(1974), *Sampling Techniques*, New Delhi: Eastern Private Ltd.
- Colleta, N. J & Kayam, U. (1997). *Kebudayaan dan Pembangunan Sebuah Pendekatan Terhadap Antropologi Terapan di Indonesia*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Deal, T.E. & Kennedy, A.A, (1982). *Corporate Cultures*. Reading, MA: Addison Wesley.
- Gibson, James L., John M Ivancevich dan James H. Donnely Jr.(1985), *Organizations: Behavior, Structure & Process*, Texas: Business Publications Inc.
- Griffin, Ricky W. (1987), *Management*, Boston: Houghton Mifflin Company.
- Gondokusumo, A. A. (1986), *Komunikasi*, Jakarta: Gunung Agung.
- Komaruddin, (1991), *Manajemen Kantor: Teori dan Praktek*, Bandung: Sinar Baru.
- Kreps, G.L (1986), *Organizational Communication: Theory and Practice*, NY: Longman, Inc.
- Lewis, Philip. V.(1987), *Organizational Communication*, NY: Jhon Welly & Sons, Inc.
- Pettigrew, AM. (1991). *On Studying Organization Ciltures: Administrative Science Quarterly*.
- Richard L. Daft, (2005), *The Leadership Experience*, Canada: Thomson, south-western.
- Robbins, Stephen P.(1996), *Essentials of Organizational Behavior*, New Jersey: Prentice-Hall.
- _____,(1990), *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications*, San Diego: Prentice Hall International, Inc.
- Sahertian, Piet A. (1994), *Profil Pendidikan Profesioanl*, Yogyakarta: Andi Offset
- Sharpin, Arthur., R. Wayne Mondy and Edwin B. Flippo.(1988), *Management, Concepts and Practices*, United States : Allyn and Bacon Ins.
- Soeprihanto, John.(1998), *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, Yogyakarta : BPFE.
- Siagian, S.P (1998). *Manajemen Abad 21*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Sithi-Amnuai, P. (1989). *How to Build a Cooperate*, dalam *The Asian Manager*. The Asian Institute of Management.
- Scoot,W.G, (1962), *Human Relation In management Behavior, Science Approach*, Illions, Homewood.
- Timpe, A. Dale.(1993), *Kinerja*, terjemahan Sofyan Cikmat, Jakarta : PT. Gramedia Asri Media.
- Tuner, Charles. Hamden (1990). *Creating Corporate Cultures Reading Mass*. Addison- Wesley.
- Wahjosumidjo.(2001), *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta : Karya Grafindo Persada.
- Wright, Patrick W. and Raymond A. Noe.(1996), *Management of Organizations*, United States : Richard D. Irwin.