

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Pendidikan memiliki peranan penting dalam mendorong kemajuan suatu negara, karena kualitas pendidikan mencerminkan perkembangan negara tersebut. Di Indonesia, penyelenggaraan pendidikan sudah diupayakan dengan maksimal agar keberlangsungan pendidikan menjadi lebih baik. Hal ini dipertegas dengan isi UUD 1945 Pasal 31 Ayat (3) dan (4) bahwa pemerintah berkewajiban dalam mengusahakan penyelenggaraan pengajaran nasional dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa. Salah satu upaya pemerintah dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia adalah dengan membuat berbagai program pendidikan untuk meningkatkan kualitas pendidik, karena faktor utama yang dapat menyebabkan meningkatnya kualitas pendidikan adalah dengan kualitas tenaga kependidikan yang memadai khususnya dalam komunikasi (Ilham et al., 2023).

Dalam pengelolaan pendidikan, komunikasi memegang peran penting, terutama dalam manajemen pendidikan Islam. Penelitian menunjukkan bahwa sekitar 75%-90% waktu kerja pimpinan dan manajer dihabiskan untuk berkomunikasi. Ketika dua orang atau lebih bekerja sama, komunikasi yang efektif diperlukan untuk menciptakan kerja sama yang baik. Komunikasi yang efektif harus dilandasi rasa saling menghormati, kepercayaan, keterbukaan, dan tanggung jawab. Semua fungsi manajemen, seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian, disampaikan oleh pemimpin atau manajer melalui komunikasi, termasuk dalam tugas administrasi seperti pengelolaan peserta didik, tenaga pendidik, sarana, prasarana, dan hubungan dengan masyarakat (Murni, 2018).

Tenaga kependidikan menurut UU Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Tenaga kependidikan adalah tenaga-tenaga yang berkecimpung di dalam organisasi pendidikan yang memiliki wawasan pendidikan (memahami falsafah dan ilmu pendidikan), dan melakukan kegiatan pelaksanaan pendidikan atau penyelenggaraan pendidikan. Tenaga kependidikan meliputi kepala sekolah, pengawas satuan pendidikan, tenaga administrasi, tenaga

perpustakaan, tenaga laboratorium, teknisi, pengelolaan kelompok belajar, dan tenaga kebersihan. Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Untuk menghasilkan kualitas pendidikan yang baik diperlukan prestasi kerja yang baik juga dalam prosesnya (Gusriani, 2021).

Pendidik memegang peranan kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan, karena mereka langsung berinteraksi dengan peserta didik. Pendidik memiliki kemampuan besar untuk berinovasi dan meningkatkan prestasi kerja mereka. Sehingga, mutu pendidik menjadi bagian penting dari proses pembelajaran. Pendidik memiliki potensi yang tinggi untuk berkreasi, berinovasi dan meningkatkan prestasi kerja. Namun terdapat beberapa faktor yang menghambat mereka dalam mengembangkan berbagai potensi secara optimal. Oleh karena itu, diperlukan adanya bantuan dan pembinaan secara kontinu dan berkesinambungan dengan manajemen komunikasi terhadap para Pendidik di sekolah (Ayubi, Syahmuntaqy, & Prayoga, 2020).

Prestasi kerja di lingkungan sekolah merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh tenaga pendidik dan kependidikan, yang dilihat dari karakteristik pribadi serta persepsi terhadap peran dan tanggung jawabnya dalam menjalankan tugas di satuan pendidikan. Prestasi kerja berkaitan erat dengan seberapa efektif tenaga pendidik dan kependidikan mendukung tercapainya tujuan pendidikan melalui pelaksanaan program-program kerja secara optimal. Peningkatan prestasi kerja menjadi penting karena berdampak langsung pada mutu pendidikan dan pencapaian tujuan sekolah, baik dalam aspek akademik maupun non-akademik. Tenaga pendidik dan kependidikan yang memiliki prestasi kerja tinggi mampu memberikan kontribusi nyata terhadap perkembangan peserta didik dan kemajuan sekolah secara menyeluruh. Prestasi kerja biasanya dinilai berdasarkan hasil kerja individu selama periode tertentu, yang dibandingkan dengan standar, sasaran, atau kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati sebelumnya. Namun, dalam pelaksanaannya, penilaian prestasi kerja di sekolah tetap mempertimbangkan berbagai faktor seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, hubungan kerja, penyesuaian pekerjaan.

Faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja tenaga pendidik dan kependidikan terbagi menjadi faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi kecerdasan, keterampilan, kemampuan berkomunikasi, kestabilan emosi, motivasi, serta dinamika dalam kelompok kerja. Sementara itu, faktor eksternal mencakup peraturan sekolah, harapan peserta didik dan orang tua, persaingan antar sekolah, nilai-nilai sosial, kondisi ekonomi, hingga perubahan kebijakan pendidikan. Dengan demikian, manajemen komunikasi menjadi faktor penting yang berpengaruh terhadap prestasi kerja, karena komunikasi yang efektif dapat menjembatani berbagai analisis pengaruh internal maupun eksternal yang dihadapi tenaga pendidik dan kependidikan (Nasir, Tatang, Irawan, Yulistiawati, Pasyola, & Warman, 2023). Hal ini sejalan dengan penelitian Andika Kurniawan dari Universitas Pendidikan Indonesia, Jurusan Administrasi Pendidikan, yang berjudul "Manajemen Komunikasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur". Penelitian tersebut menemukan bahwa manajemen komunikasi efektif dan memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pada penelitian terdahulu yang membahas hal serupa yang diteliti oleh Labayk, (2012) menyimpulkan bahwa aktivitas manajemen komunikasi sangat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selain itu ada juga hasil penelitian lain yang diteliti oleh Wardhani & Listiani, (2015) menggambarkan bukti bahwa manajemen komunikasi yang ada di sebuah organisasi sangat bermanfaat untuk keberlangsungan kerja sama para pegawai dalam menjalankan pekerjaannya dan dapat meningkatkan produktivitas kerja para kantor. Penelitian oleh Eva Sopiah dari UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, yang berjudul "Pengaruh Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru (Penelitian di Yayasan Darul Hufadz Jatinangor Sumedang)" juga menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal kepala sekolah di Yayasan Darul Hufadz Jatinangor berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Komunikasi interpersonal dan kinerja guru sama-sama mendapat nilai rata-rata 4,09 yang tergolong tinggi. Uji statistik menunjukkan bahwa 21,6% kinerja guru dipengaruhi oleh komunikasi kepala sekolah, sementara 78,4% dipengaruhi faktor lain.

Penelitian ini berbeda dari penelitian sebelumnya karena berfokus pada manajemen komunikasi terhadap prestasi kerja tenaga pendidik dan kependidikan di Sekolah Laboratorium Percontohan UPI Cibiru Bandung. Pemilihan sekolah ini didasarkan pada relevansi antara fenomena yang diamati dengan topik penelitian. Responden di sekolah ini juga memenuhi kriteria yang dibutuhkan, sehingga data yang diperoleh dapat lebih akurat. Selain itu, struktur organisasi sekolah mendukung kajian pola komunikasi antara kepala sekolah, pendidik, dan tenaga kependidikan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan memberikan pemahaman baru mengenai hubungan antara manajemen komunikasi dengan prestasi kerja di lingkungan pendidikan.

Berdasarkan data selama satu tahun terakhir di Sekolah Laboratorium Percontohan UPI Cibiru, terlihat adanya dinamika komunikasi yang menarik untuk ditelaah lebih lanjut. Pertama, interaksi antara guru senior dan junior masih menunjukkan perbedaan pemahaman dalam penyampaian informasi. Kedua, pelaksanaan prosedur kerja terkadang belum sepenuhnya sesuai ketentuan, sehingga perlu penyesuaian agar setiap kegiatan lebih terstruktur. Ketiga, koordinasi antara tenaga pendidik dan kependidikan masih dapat dioptimalkan, misalnya dalam penyampaian informasi terkait kegiatan yang telah mendapat persetujuan kepala sekolah agar persiapan teknis berjalan lebih maksimal. Hal ini menunjukkan pentingnya penguatan manajemen komunikasi sebagai strategi peningkatan prestasi kerja tenaga pendidik dan kependidikan. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan pada “Analisis Pengaruh Manajemen Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan (Penelitian di Sekolah Laboratorium Percontohan UPI Cibiru Bandung)”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana Manajemen Komunikasi Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Sekolah Laboratorium Percontohan UPI Cibiru Bandung ?
2. Bagaimana Prestasi Kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Sekolah Laboratorium Percontohan UPI Cibiru Bandung ?

3. Bagaimana Analisis Pengaruh Manajemen Komunikasi terhadap Prestasi Kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan Sekolah Laboratorium Percontohan UPI Cibiru Bandung ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai peneliti, antara lain:

1. Untuk mendeskripsikan Manajemen Komunikasi Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Sekolah Laboratorium Percontohan UPI Cibiru Bandung
2. Untuk mendeskripsikan Prestasi Kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Sekolah Laboratorium Percontohan UPI Cibiru Bandung
3. Untuk menganalisis pengaruh Manajemen Komunikasi terhadap Prestasi Kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan Sekolah Laboratorium Percontohan UPI Cibiru Bandung

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini memberikan manfaat secara teoritis dan praktis :

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian atau informasi untuk tambahan wawasan dalam keilmuan Manajemen Pendidikan Islam khususnya dalam bidang komunikasi dan prestasi kerja pendidik serta tenaga kependidikan di sekolah dengan menggunakan pengembangan riset mengenai prestasi kerja tenaga kependidikan pada penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai acuan dalam melaksanakan kebijakan dalam meningkatkan manajemen komunikasi antar pendidik dan tenaga kependidikan.
- b. Bagi sekolah sebagai gambaran peningkatan manajemen komunikasi terhadap prestasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan.
- c. Bagi peneliti diharapkan dapat memperluas wawasan dan menerapkan apa yang sudah dipelajari ketika di perkuliahan juga agar menjadi bahan untuk memperluas ilmu bagi masyarakat.

## E. Kerangka Berpikir

Komunikasi memiliki tujuan utama untuk menciptakan hubungan yang harmonis antara pihak-pihak yang terlibat. Hal ini dapat diwujudkan melalui tindakan yang tidak hanya bersifat reaktif, tetapi juga strategis dan terencana. Dalam hal ini, manajemen komunikasi memainkan peran penting dengan mengintegrasikan prinsip-prinsip manajemen dalam pengelolaan proses komunikasi. Sifat komunikasi yang tidak dapat diubah (*irreversible*), kompleks, berdimensi sebab-akibat, serta berpotensi menimbulkan masalah menunjukkan bahwa proses ini tidaklah sederhana. Oleh karena itu, pengelolaan komunikasi yang efektif menjadi sangat diperlukan.

Larry Lieber dan Barker (1987) menggambarkan komunikasi sebagai sebuah sistem yang melibatkan elemen-elemen yang saling terkait dan bergantung untuk mencapai tujuan tertentu. Mereka menjelaskan bahwa proses komunikasi terdiri dari lima elemen utama:

### 1. Sumber

Sumber dalam komunikasi adalah individu yang bertindak sebagai pengirim pesan (komunikator), bertanggung jawab menyampaikan pesan dengan jelas, memilih media yang tepat, dan menyesuaikan pesan dengan tujuan komunikasi.

### 2. Pesan

Pesan adalah ide, gagasan, atau informasi yang disampaikan komunikator kepada individu atau kelompok melalui simbol *verbal* atau *non-verbal*, baik secara lisan, tulisan, maupun isyarat, dan disebut juga sebagai *message*, *content*, atau *information*.

### 3. Saluran

Saluran atau *channel* adalah sarana yang digunakan untuk menyampaikan pesan dari komunikator ke komunikan, baik secara langsung maupun melalui media seperti telepon, televisi, internet, atau media cetak.

### 4. Penerima

Penerima atau komunikan adalah orang yang menerima dan memahami pesan dari komunikator, disebut juga *receiver*, *audience*, atau *decoder*. Penerima bertugas

berkonsentrasi pada pesan, memberikan umpan balik, dan berperan dalam terjadinya komunikasi dua arah.

#### 5. Umpan Balik

Umpan balik adalah respon dari komunikan kepada komunikator untuk menunjukkan bahwa pesan telah diterima dan dipahami, serta berperan penting dalam kelancaran komunikasi.

Elemen ini bekerja secara sinergis, misalnya, interaksi terjadi ketika seseorang sebagai sumber mengirimkan pesan kepada penerima melalui saluran tertentu. Umpan balik yang diberikan penerima berfungsi sebagai indikator sejauh mana pesan tersebut dimaknai. Proses ini terus berlangsung selama interaksi terjadi, menunjukkan bahwa komunikasi adalah inti dari hubungan manusia yang dinamis dan terus berkembang.

Mangkunegara (2005) bahwa istilah prestasi kerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang tenaga pendidik dan kependidikan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Candra Wijaya & Rahmat Hidayat, 2022) Tujuan penilaian prestasi kerja adalah untuk memberikan imbalan atau balas jasa kepada pekerja agar mereka dapat dijalankan, kriteria prestasi mesti ditentukan dengan jelas. Kriteria ini merupakan asas pertimbangan untuk menentukan prestasi kerja yang harus terpilih dengan sebaik-baiknya supaya kriteria yang berkaitan saja yang digunakan dalam penilaian. (Pahlevi & Reza, 2015)

Penilaian diperlukan untuk mengukur sejauh mana prestasi yang dicapai oleh karyawan. Sistem penilaian ini berfungsi untuk mengukur dan menghargai perilaku karyawan yang mendukung tercapainya tujuan organisasi. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Tiffin dan Mc Cormick (Miniliharjo, 2001), penilaian prestasi kerja tidak hanya mencakup hak untuk tetap bekerja, pemberhentian, promosi, penurunan jabatan, pemindahan, kenaikan atau pengurangan gaji, tetapi juga dapat

mempengaruhi pemasukan karyawan ke dalam program pelatihan. Dalam hal ini, Supardi (1989) mengemukakan bahwa terdapat 4 faktor yang mempengaruhi penilaian prestasi kerja karyawan, yang harus diperhatikan dalam setiap proses penilaian tersebut :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja ini meliputi akurasi, ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan, mempergunakan dan memelihara alat-alat, memiliki ketrampilan dan kecakapan dalam bekerja. Kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia (Matutina, 2001), kualitas sumber daya manusia mengacu pada:

- a. Pengetahuan (*Knowledge*) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya fikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.
- 2) Keterampilan (*Skill*), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan.
- 3) *Abilities* yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, dan tanggung jawab.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah ukuran sejauh mana seseorang mampu menghasilkan *output* sesuai dengan target yang telah ditetapkan dan menunjukkan efektivitas waktu dan usaha yang diberikan dalam menyelesaikan tugas.

3. Hubungan kerja.

Merupakan penilaian berdasar pada sikap dan kerja sama karyawan, terhadap pimpinan atau atasan, terhadap pihak perusahaan dan kesediaan dalam menerima perubahan kerja.

4. Penyesuaian pekerjaan

Merupakan penilaian prestasi kerja yang ditinjau dari kemampuan dalam melaksanakan tugasnya di luar pekerjaan maupun adanya tugas berpikir dan bertindak dalam bekerja.

## F. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang telah dirumuskan. Hipotesis mengambil bentuk kalimat pernyataan dan menghubungkan variabel yang satu dengan variabel yang lainnya (Nasehudin, 2012). Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H<sub>0</sub> : Tidak terdapat analisis pengaruh dalam Manajemen Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Sekolah Laboratorium Percontohan UPI Cibiru Bandung

H<sub>1</sub> : Terdapat analisis pengaruh dalam Manajemen Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Sekolah Laboratorium Percontohan UPI Cibiru Bandung

## G. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang meneliti tentang manajemen komunikasi terhadap prestasi kerja tenaga kependidikan pada tabel 1.2 berikut:

*Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu*

No.	Nama Penulis, Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Andika Kurniawan (2024) "Manajemen Komunikasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur"	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendekatan terstruktur dan komprehensif dalam manajemen berdampak positif terhadap kinerja pegawai di Pusat Pengembangan SDM Aparatur, terlihat dari peningkatan standar kerja dan pencapaian program. Manajemen komunikasi yang efektif turut membentuk pegawai yang kompeten, produktif, dan berkomitmen.	Subjek penelitian, Objek penelitian, Metode penelitian dan Variabel spesifik
2.	Eva Sopiah (2024) "Pengaruh Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru (Penelitian di Yayasan Darul Hufadz Jatinangor Sumedang)"	Penelitian menunjukkan komunikasi interpersonal kepala sekolah di Yayasan Darul Hufadz Jatinangor berpengaruh terhadap kinerja guru, dengan nilai rata-rata keduanya sebesar 4,09 (kategori tinggi). Secara statistik, 21,6% kinerja guru dipengaruhi oleh komunikasi kepala sekolah, sementara 78,4% dipengaruhi oleh faktor lain.	Cakupan subjek penelitian, Fokus penelitian, Objek penelitian dan Variabel spesifik

No.	Nama Penulis, Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
3.	Eka Maya Sari (2023) “Pengaruh Komunikasi Kerja Dan Penghargaan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir”	Penelitian menunjukkan bahwa komunikasi kerja dan penghargaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja di PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir. Secara parsial, keduanya terbukti signifikan (komunikasi kerja: $t = 5,244$ , sig. 0,000 dan penghargaan: $t = 1,560$ , sig. 0,030). Secara simultan, kontribusinya mencapai 82,8% ( $F = 162,064$ , sig. 0,000), menegaskan bahwa peningkatan kedua faktor tersebut dapat secara nyata mendorong prestasi kerja karyawan.	Subjek penelitian, Fokus penelitian, dan Objek penelitian
4.	Dera Rahmah Putri Surahman (2022) “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Bandung Wetan”	Penelitian menggunakan Microsoft Excel 2019 dan SPSS 25.0 menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal kepala sekolah memiliki hubungan cukup kuat dengan kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Bandung Wetan. Nilai rata-rata WMS masing-masing adalah 4,30 dan 4,43 (kategori sangat baik), dengan koefisien korelasi 0,500 dan pengaruh sebesar 25%. Uji statistik ( $t_{hitung} 4,513 > t_{tabel} 1,670$ ) menunjukkan hubungan signifikan. Persamaan regresi $Y = 25,108 + 0,495X$ mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu poin dalam komunikasi interpersonal meningkatkan kinerja guru sebesar 0,495.	Cakupan subjek penelitian, Fokus penelitian, Objek penelitian dan Variabel spesifik
5.	Putri Riska Pracillia (2022) “Manajemen Komunikasi Universitas Sriwijaya Civitas Akademik Terhadap Program Kampus Merdeka”	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Universitas Sriwijaya sudah melaksanakan semua aspek yang ada di teori manajemen komunikasi George R. Terry.	Cakupan subjek penelitian, Objek penelitian, Metode Penelitian dan Variabel spesifik

No.	Nama Penulis, Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
6.	Lanesya Putri Syaharani Hamdani (2022) "Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Suatu Penelitian Pada Pegawai Tetap <i>Non-Manager</i> Bank BJB Kantor Cabang Kuningan)	Penelitian ini menganalisis pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap prestasi kerja pegawai tetap non-manajer di Bank BJB Cabang Kuningan. Dengan populasi 50 orang dan teknik sampel jenuh, data dianalisis melalui regresi berganda. Hasil menunjukkan bahwa motivasi, komunikasi, dan prestasi kerja berada dalam kategori sangat baik, serta keduanya berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai.	Subjek penelitian, Objek penelitian, dan Fokus Penelitian
7.	Rizky Daffa Salsabila (2022) "Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Ikapharmindo Putramas Cabang Medan"	Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik komunikasi maupun gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Ikapharmindo Putramas Cabang Medan. Secara simultan, kedua variabel tersebut juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.	Subjek penelitian, Objek penelitian, dan Fokus Penelitian
8.	Salwa Nadila (2021) "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Kimia Farma Pekanbaru"	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru, dengan skor tertinggi pada sikap jujur dan terendah pada kemampuan menilai diri sendiri. Nilai $R^2$ sebesar 0,894 mencerminkan pengaruh yang sangat kuat. Selain itu, motivasi kerja turut ditopang oleh kebijakan perusahaan seperti gaji yang layak dan jaminan kerja, yang secara keseluruhan meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.	Subjek penelitian, Objek penelitian, Fokus Penelitian dan Posisi Variabel
9.	Minda Saryani BR. Sembiring	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi kerja	Subjek penelitian,

No.	Nama Penulis, Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
	(2021) “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan”	berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Secara parsial, disiplin ( $t_{hitung} = 4,766$ ; $p = 0,000$ ) dan motivasi ( $t_{hitung} = 5,841$ , $p = 0,000$ ) masing-masing memberikan kontribusi signifikan. Secara simultan, keduanya berpengaruh nyata ( $F_{hitung} = 45,797$ , $p = 0,000$ ), dengan $R^2$ sebesar 0,485, yang berarti 48,5% variasi prestasi kerja dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.	Objek penelitian, dan Fokus Penelitian
10.	Wely Gusriani (2021) “Kinerja Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Pembelajaran dari Rumah di SD Negeri 66 Kota Bengkulu”	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Guru SDN 66 Kota Bengkulu tetap hadir di sekolah saat pembelajaran dari rumah, dengan menyiapkan RPP daring dan materi ajar. Pembelajaran dilakukan melalui Android dan grup WhatsApp, yang juga digunakan untuk menjaga komunikasi dengan siswa. Kendala utama guru adalah keterbatasan penguasaan TIK, sehingga perlu bergabung dalam kelompok belajar. Tenaga kependidikan mengalami kesulitan mengakses data siswa.	Subjek penelitian, Objek penelitian, Fokus Penelitian, Variabel dependen dan Metode penelitian

Berdasarkan 10 penelitian terdahulu diketahui persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan. Adapun perbedaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu subjek penelitian, objek penelitian, variabel spesifik, metode penelitian, serta jumlah populasi dan sampel penelitian. Kemudian penelitian ini difokuskan hanya pada analisis pengaruh manajemen komunikasi terhadap prestasi kerja tenaga kependidikan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif untuk mengetahui seberapa besar analisis pengaruh manajemen komunikasi terhadap prestasi tenaga kependidikan di Sekolah Laboratorium Percontohan UPI Cibiru Bandung.