

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja guru merupakan fondasi utama dalam penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas. Secara konseptual, kinerja guru dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2017). Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Rahayu 2020). Kinerja yang optimal dari seorang guru memiliki implikasi yang signifikan terhadap mutu pembelajaran, perkembangan peserta didik dan citra sekolah secara keseluruhan. Guru yang berkinerja baik mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, menyampaikan materi pelajaran secara efektif, membimbing dan memotivasi peserta didik serta berkontribusi aktif dalam pengembangan kurikulum dan kegiatan sekolah (Hattie and Zierer 2018).

Permasalahan terkait kinerja guru masih menjadi tantangan dalam dunia pendidikan. Beberapa permasalahan umum yang sering muncul antara lain adalah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, mekanisme evaluasi dan supervisi, fasilitas teknologi informasi dan komunikasi efektif serta fasilitas yang ada di lingkungan sekolah seperti air bersih, sanitasi, listrik, dan kondisi gedung sekolah (Sancoko and Sugiarti 2022). Permasalahan-permasalahan ini dapat menghambat guru dalam melaksanakan tugasnya secara optimal dan berdampak negatif pada kualitas pembelajaran.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan kepala program keahlian di SMK Negeri 2 Bandar Lampung, teridentifikasi bahwa kinerja guru di sekolah tersebut terdapat beberapa aspek kinerja guru yang memerlukan perhatian dan pengembangan lebih lanjut, terutama jika diukur berdasarkan indikator kinerja guru menurut Asy'ari dkk (Asy et al. 2023). Menurut Asy'ari dkk, terdapat 3 indikator kinerja guru yaitu kompetensi pedagogic (pelaksanaan pembelajaran),

kompetensi profesional (pengembangan diri) dan kompetensi kepribadian (tanggung jawab dan disiplin). Wawancara pra-survei ini dilakukan pada tiga kepala program keahlian, yaitu Teknik Pemesinan, Teknik Bangunan, dan Teknik Instalasi Tenaga Listrik. Wawancara dipilih karena dianggap mengetahui situasi dan kondisi latar penelitian secara lebih mendalam (Moleong, 2017).

Kepala program keahlian menyampaikan bahwa masih terdapat tantangan terkait kompetensi pedagogik. Guru-guru dinilai masih kurang optimal dalam variasi penggunaan metode pembelajaran, dengan mayoritas masih dominan menggunakan metode ceramah. Meskipun sudah ada upaya penggunaan teknologi, pembelajaran terkadang masih bersifat satu arah. Selain itu, guru juga dinilai belum mahir mengelola metode pembelajaran yang interaktif dan berpusat pada siswa, seperti diskusi atau *project-based learning*. Penggunaan media ajar juga belum maksimal dan kurang kreatif, karena banyak yang masih mengandalkan papan tulis manual atau slide PowerPoint yang itu-itu saja.

Lebih lanjut, wawancara juga mengungkapkan adanya tantangan pada kompetensi profesional, khususnya dalam pengembangan diri. Sebagian besar guru cenderung pasif dalam upaya peningkatan kapasitas diri mereka dan jarang berinisiatif mengikuti pelatihan atau membaca literatur profesional jika tidak diwajibkan. Keterlibatan di MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) juga masih sebatas memenuhi kewajiban kehadiran dan belum sampai pada tahap diskusi yang mendalam. Hanya sebagian kecil guru yang proaktif mencari dan mengikuti webinar, workshop, atau kursus tambahan secara mandiri. Hal ini terlihat dari data dalam kurun waktu 2023-2025 yang menunjukkan hanya 26 orang guru dari total jumlah 144 guru, yang mengikuti berbagai pelatihan (data: Lampiran 1). Data dapat dilihat dari table berikut.

Tabel 1.1
Data Guru Mengikuti Pelatihan

No	Tahun	Jumlah
1	2023	10 Guru
2	2024	11 Guru
3	2025	5 Guru
Total		26 Guru

Angka 26 guru dalam kurun waktu dua tahun (2023-2025) adalah jumlah yang sangat rendah dan mengindikasikan adanya tantangan serius dalam implementasi pengembangan diri guru. Padahal, pengembangan diri merupakan salah satu aspek penting yang diatur secara ketat oleh negara. KPI (Key Performance Indicator) untuk pengembangan diri guru adalah 100% guru mengikuti program pengembangan kompetensi secara berkelanjutan, sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 40 ayat (1) huruf d secara tegas menyatakan bahwa guru berkewajiban untuk "mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni". Data 26 guru dari total jumlah 114 guru, menunjukkan bahwa kewajiban yang diamanatkan oleh undang-undang ini tidak terlaksana dengan baik. Seharusnya, pengembangan kompetensi guru adalah sebuah proses yang kontinu dan masif, bukan hanya diikuti oleh segelintir orang.

Selain itu, wawancara juga menyoroti aspek kompetensi kepribadian, khususnya pada tanggung jawab dan disiplin yang masih harus ditingkatkan. Meskipun kedisiplinan waktu sudah cukup baik secara umum, beberapa guru dinilai masih sering terlambat datang atau masuk kelas tidak tepat waktu. Data dapat dilihat dari table berikut.

Tabel 1.2
Data Kehadiran Guru Semester Genap 2025

No	Bulan	Persentase
1	Januari	77,49%
2	Februari	76,70%
3	Maret	78,27%
4	April	76,06%
Rata-Rata		77,13%

Berdasarkan Tabel 1.2, data kehadiran guru SMKN 2 Bandar Lampung pada semester genap 2025 menunjukkan tren yang relatif stabil, dengan rata-rata bulanan berada pada kisaran 76%–78%. Pada bulan Januari, tingkat kehadiran guru tercatat sebesar 77,49%. Angka ini sedikit menurun pada bulan Februari menjadi 76,70%, kemudian meningkat kembali pada bulan Maret dengan persentase tertinggi yaitu 78,27%. Selanjutnya, pada bulan April kehadiran kembali menurun menjadi 76,06%. Dengan demikian, rata-rata tingkat kehadiran selama empat bulan tersebut adalah 77,13%.

Secara umum, data ini mengindikasikan bahwa sebagian besar guru memiliki tingkat kehadiran yang cukup baik, berada pada rentang 75%–80%. Namun, jika dibandingkan dengan target KPI kinerja guru, masih terdapat kelompok kecil yang konsisten menunjukkan kedisiplinan tinggi dengan kehadiran di atas 90%, sementara sebagian lainnya memiliki kehadiran di bawah 75% yang perlu mendapat perhatian dan perbaikan. Adanya sebagian guru dengan tingkat kehadiran di bawah 75%, yang menandakan masih perlunya peningkatan kedisiplinan dan komitmen. Lebih lanjut kepala Sekolah SMKN 2 Bandar Lampung menekankan pentingnya kedisiplinan dan etos kerja guru sesuai dengan indikator Key Performance Indicators (KPI) kinerja guru. Berdasarkan kriteria KPI, guru dengan tingkat kehadiran minimal 80 persen digolongkan dalam kategori kinerja sangat baik. Oleh karena itu, kepala sekolah menginginkan seluruh guru dapat hadir ke sekolah minimal 80 persen dari total jam kerja yang telah ditentukan, sehingga kedisiplinan terjaga, proses pembelajaran berjalan optimal, serta guru dapat menjadi teladan yang baik bagi peserta didik maupun rekan kerja.

Kombinasi antara temuan wawancara dan data kehadiran menggambarkan bahwa persoalan kedisiplinan dan tanggung jawab guru masih menjadi tantangan nyata. Jika kondisi ini tidak ditangani dengan baik, maka akan berdampak pada penurunan kualitas pembelajaran serta pencapaian tujuan pendidikan di sekolah. adanya sebagian guru dengan tingkat kehadiran di bawah 75%, yang menandakan masih perlunya peningkatan kedisiplinan dan komitmen. Kepala Sekolah SMKN 2 Bandar Lampung menekankan pentingnya kedisiplinan dan etos kerja guru sesuai dengan indikator Key Performance Indicators (KPI) kinerja guru. Berdasarkan kriteria KPI, guru dengan tingkat kehadiran minimal 80 persen digolongkan dalam kategori kinerja sangat baik. Oleh karena itu, kepala sekolah menginginkan seluruh guru dapat hadir ke sekolah minimal 80 persen dari total jam kerja yang telah ditentukan, sehingga kedisiplinan terjaga, proses pembelajaran berjalan optimal, serta guru dapat menjadi teladan yang baik bagi peserta didik maupun rekan kerja.

Beberapa guru dinilai kurang optimal dalam memenuhi tenggat waktu penyelesaian tugas-tugas administratif seperti pengumpulan nilai, kurang teliti dalam memeriksa tugas siswa, atau kurang proaktif dalam memberikan bimbingan ekstra di luar jam pelajaran bagi siswa yang kesulitan. Hal ini dapat dilihat pada table berikut.

Tabel 1.3
Pra-survei Masalah Tanggung Jawab dan Disiplin Guru

Masalah Pra-survei	Keterangan	Indikator	KPI (Key Performance Indicator)	Persentase guru yang mengumpulkan RPP tepat waktu
Sebagian guru tidak mengumpulkan tugas pada tenggat waktu yang ditentukan.	Wawancara dengan kepala program keahlian menemukan bahwa beberapa guru kurang optimal dalam memenuhi tenggat waktu penyelesaian tugas	Tingkat kepatuhan terhadap tenggat waktu pengumpulan tugas administratif.	100% guru mengumpulkan tugas administratif (seperti nilai, RPP, atau laporan) sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan.	80 %

	administratif, seperti pengumpulan nilai.			
--	--	--	--	--

Tabel Pra-survei Masalah Tanggung Jawab dan Disiplin Guru menjelaskan bahwa sebagian guru tidak mengumpulkan tugas tepat waktu, yang merupakan indikasi masalah disiplin. Masalah ini terungkap melalui wawancara dengan kepala program keahlian. Untuk mengatasi hal ini, KPI (Key Performance Indicator) yang ditetapkan adalah 100% guru harus mengumpulkan tugas administratif, seperti nilai atau RPP, tepat waktu sesuai jadwal yang telah ditentukan. Kondisi ini menunjukkan bahwa pemenuhan indikator kinerja guru secara menyeluruh, termasuk dalam hal pengembangan diri serta tanggung jawab dan disiplin, masih menjadi tantangan di SMK Negeri 2 Bandar Lampung. Selain itu, kepala program keahlian juga menyoroti bahwa kerja sama tim antar guru dan komunikasi efektif yang efektif juga dinilai perlu ditingkatkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif.

Berbagai faktor diyakini dapat memengaruhi kinerja guru. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, yang meliputi penerangan, suhu udara, ruang gerak, struktur kerja, beban kerja dan keamanan kerja, memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru (Revina Dewi Agustin et al. 2024). Lingkungan kerja adalah keseluruhan konteks di mana aktivitas kerja berlangsung, termasuk faktor-faktor fisik, sosial, dan organisasional yang dapat mempengaruhi perilaku dan kinerja. Lingkungan kerja dapat berkontribusi terhadap kinerja guru, apabila guru berada pada lingkungan kerja yang baik dan positif, maka akan semakin baik pula kinerja guru yang dihasilkan (Djafar et al. 2021). Lingkungan kerja yang meliputi diantaranya gaya kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi sebuah sekolah, keberadaan tata letak ruang kerja guru,

sirkulasi udara yang ada di lingkungan sekolah, model dan tatanan ruangan belajar, pengaturan kontrasi pencahayaan ruangan, tata letak pintu, jendela dan dekorasi, penempatan fasilitas kerja yang dibutuhkan, penataan media yang dibutuhkan dalam belajar, ketersediaan buku yang memadai yang berpotensi menunjang keberlangsungan kerja guru, dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Holid and Meilani 2018). Ada pengaruh secara parsial dari lingkungan kerja terhadap kinerja guru semua hal yang berada di lingkungan sekolah, yang mendukung tatanan atmosfer sekolah, memiliki peran yang penting dalam menunjang kinerja guru. Sedangkan penelitian lain menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan secara statistik antara lingkungan kerja secara keseluruhan dengan kinerja pegawai. Para peneliti menyarankan bahwa faktor-faktor lain seperti motivasi intrinsik atau peluang pengembangan karir mungkin memiliki peran yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja (Andriani and Widiawati 2017). Hal ini mengindikasikan bahwa sensitivitas terhadap berbagai elemen lingkungan kerja dapat bervariasi.

Kerja sama tim merupakan tindakan atau upaya beberapa orang untuk mencapai tujuan bersama. Kurangnya komunikasi efektif dan kurangnya kepercayaan menjadi kendala dalam membentuk kerjasama tim yang solid (Agustina, Mutaufiq, and Taryanto 2024). Kerjasama tim telah lama diakui sebagai kunci keberhasilan dalam berbagai bidang, termasuk pendidikan. Dalam konteks sekolah yang memiliki budaya kolaboratif dan kepemimpinan yang mendukung, kerjasama tim yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, inovasi, dan kepuasan kerja guru, serta pada akhirnya berdampak positif pada kualitas pembelajaran siswa.

Kerjasama tim berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja guru dalam pembelajaran (Agustinus Arbol and Mimi Salmawati 2024), guru yang bekerja dalam lingkungan kerja yang positif, dengan dukungan yang memadai dari pimpinan dan rekan sejawat, cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Terdapat korelasi positif yang signifikan antara kualitas kerja sama tim dengan kinerja individu, di mana semakin baik kerja sama tim, semakin optimal pula kinerja yang dapat dicapai oleh setiap anggota (Akbar Rizal Bahari, Deby Santyo

Rusandy, and Iing Sri Hardiningrum 2025). Kerja sama tim yang solid dapat memaksimalkan potensi individu dan menghasilkan kinerja yang lebih efektif. Akan tetapi menurut Bantam dkk, secara parsial kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa peningkatan atau penurunan kerjasama tim, jika dilihat secara terpisah, tidak secara langsung menyebabkan perubahan yang berarti pada kinerja karyawan (Bantam et al. 2024).

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa komunikasi efektif berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Komunikasi yang baik antara guru dengan siswa, sesama rekan sejawat, maupun dengan pihak sekolah mampu menciptakan iklim kerja yang positif, meminimalkan miskomunikasi, serta meningkatkan koordinasi dalam pelaksanaan tugas pendidikan (Hamka, Ardiansyah, and Basri 2023). Interaksi positif antar guru juga merangsang pertukaran gagasan, memperkuat kerja sama, serta memberikan dukungan psikologis yang berdampak pada peningkatan semangat mengajar dan kualitas kinerja (Suhendro, Zakiatuzzahrah, and Sofiaty 2022). Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif dengan komunikasi interpersonal yang efektif turut membantu guru mencapai tujuan bersama, meningkatkan kualitas lulusan, dan memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pendidikan (Marnisah et al. 2021). Pranyoto bersama Susanti dan Safitriani (2021) menegaskan bahwa pengungkapan intellectual capital pada perguruan tinggi swasta di Lampung berperan penting dalam meningkatkan transparansi informasi, komunikasi organisasi, serta citra institusi pendidikan. Temuan penelitian tersebut memperlihatkan bahwa faktor komunikasi dan keterbukaan informasi berkontribusi terhadap peningkatan kinerja lembaga. Hal ini sejalan dengan penelitian yang penulis lakukan, di mana komunikasi efektif, kerjasama tim, dan lingkungan kerja dianggap sebagai determinan penting dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah menengah kejuruan.

Namun demikian, tidak semua penelitian menemukan hasil yang serupa. Penelitian Rosida et al. (2024) menunjukkan bahwa komunikasi efektif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dalam penelitian tersebut, tidak ditemukan hubungan statistik yang cukup kuat untuk menyimpulkan bahwa

peningkatan kualitas komunikasi efektif secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja guru. Temuan ini menegaskan bahwa masih terdapat inkonsistensi hasil penelitian, di mana pada satu sisi komunikasi efektif dianggap sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru, namun di sisi lain ada bukti yang menunjukkan bahwa komunikasi efektif bukanlah penentu utama. Dengan demikian, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memperjelas peran komunikasi efektif dalam memengaruhi kinerja guru serta mengidentifikasi faktor-faktor lain yang mungkin lebih dominan dalam menentukan keberhasilan kinerja.(Rosida et al. 2024).

Penelitian-penelitian sebelumnya telah banyak mengkaji pengaruh lingkungan kerja, kerja sama tim, dan komunikasi efektif terhadap kinerja guru di berbagai sektor. Namun, penelitian yang secara spesifik menginvestigasi pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kinerja guru SMK, khususnya dengan mengacu pada indikator kinerja guru menurut Asy'ari, dkk., masih terbatas. Research gap ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dan spesifik pada konteks SMK Negeri 2 Bandar Lampung untuk memahami secara komprehensif bagaimana lingkungan kerja, kerja sama tim, dan komunikasi efektif berkontribusi terhadap kinerja guru di sekolah tersebut.

Untuk menjawab kesenjangan penelitian yang telah diidentifikasi dan menganalisis pengaruh variabel-variabel yang diteliti, penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian eksplanatif (*explanatory research*). Pendekatan ini dipilih karena bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat atau pengaruh antara variabel independen (lingkungan kerja, kerja sama tim, dan komunikasi efektif) terhadap variabel dependen (kinerja guru). Data akan dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh guru SMK Negeri 2 Bandar Lampung. Selanjutnya, data akan dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang diajukan dan membuktikan signifikansi pengaruh dari masing-masing variabel secara parsial maupun simultan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan research gap yang telah diuraikan, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja,

kerja sama tim, dan komunikasi efektif terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Bandar Lampung. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan baik secara umum maupun khusus. Secara umum, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam memperkaya khazanah ilmu pengetahuan di bidang manajemen pendidikan, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru. Secara khusus, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan yang berharga bagi pihak manajemen SMK Negeri 2 Bandar Lampung dalam merumuskan kebijakan dan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja guru. Pemahaman yang lebih baik mengenai pengaruh lingkungan kerja, kerja sama tim, dan komunikasi efektif diharapkan dapat membantu sekolah dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, membangun tim kerja guru yang solid, serta meningkatkan efektivitas komunikasi efektif antar berbagai pihak di sekolah, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada peningkatan kualitas pembelajaran dan kinerja guru secara keseluruhan.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di SMK Negeri 2 Bandar Lampung. Oleh karena itu, penelitian ini akan fokus pada tiga variabel utama, yaitu lingkungan kerja, kerja sama tim, dan komunikasi efektif. Untuk menjawab pertanyaan penelitian secara spesifik, maka perlu dirumuskan beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Bandar Lampung?
2. Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Bandar Lampung?
3. Apakah komunikasi efektif berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Bandar Lampung?
4. Apakah lingkungan kerja, kerjasama tim dan komunikasi efektif secara bersama berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dirancang dengan pembatasan yang cermat guna memastikan fokus yang tajam dan kedalaman analisis yang memadai. Dengan tidak mengkaji semua aspek atau populasi yang lebih luas, penelitian ini berupaya untuk menghasilkan temuan yang lebih spesifik dan relevan, sehingga dapat memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai dinamika hubungan antar variabel yang diteliti. Secara spesifik, ruang lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ruang Lingkup Subyek

Ruang lingkup subyek penelitian ini mencakup tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yang akan diteliti adalah: lingkungan kerja, kerjasama tim dan komunikasi efektif. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja guru.

2. Ruang Lingkup Obyek

Ruang lingkup obyek penelitian ini secara spesifik adalah seluruh guru yang aktif mengajar di SMK Negeri 2 Bandar Lampung pada tahun ajaran 2024/2025.

3. Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat pelaksanaan penelitian ini adalah di SMK Negeri 2 Bandar Lampung.

4. Ruang Lingkup Waktu

Penelitian ini akan dilaksanakan dalam kurun waktu bulan Januari 2025 sampai dengan selesai.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di SMK Negeri 2 Bandar Lampung. Secara spesifik tujuan penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Bandar Lampung.
2. Untuk menganalisis pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Bandar Lampung.

3. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi efektif terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Bandar Lampung.
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kerjasama tim dan komunikasi efektif terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi berbagai pihak. Hasil penelitian ini tidak hanya bermanfaat bagi kalangan akademis, tetapi juga memiliki implikasi praktis bagi dunia pendidikan, khususnya dalam konteks peningkatan kinerja guru. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian dapat mengkonfirmasi atau mengembangkan teori-teori yang sudah ada mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, khususnya dalam konteks lingkungan sekolah.
- b. Penelitian ini dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan dalam bidang pendidikan, khususnya terkait dengan manajemen sumber daya manusia di sekolah.
- c. Penelitian ini dapat menghasilkan model yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian, sehingga dapat digunakan sebagai dasar untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi sekolah:
 - 1) Hasil penelitian dapat memberikan masukan kepada pihak sekolah untuk merancang program-program yang dapat meningkatkan kinerja guru, seperti pelatihan, pengembangan karier, dan perbaikan lingkungan kerja.
 - 2) Hasil penelitian dapat menjadi dasar dalam pengambilan keputusan terkait dengan kebijakan personalia, pengembangan organisasi, dan alokasi sumber daya.

- 3) Hasil penelitian dapat digunakan untuk mengevaluasi efektivitas program-program yang telah dilaksanakan di sekolah, sehingga dapat dilakukan perbaikan jika diperlukan.
- b. Bagi guru:
- 1) Hasil penelitian dapat meningkatkan kesadaran guru akan pentingnya faktor-faktor lingkungan kerja, kerja sama tim, dan komunikasi efektif terhadap kinerja mereka.
 - 2) Guru dapat memanfaatkan hasil penelitian untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kompetensinya.
- c. Bagi peneliti:
- 1) Penelitian ini dapat menjadi bahan publikasi ilmiah dan dapat meningkatkan reputasi peneliti.
 - 2) Hasil penelitian dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia.
 - 3) Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian serupa di sekolah lain atau dengan variabel yang berbeda.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan landasan teori yang berisikan tentang masalah yang diteliti

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan gambaran umum lokasi penelitian, deskripsi data penelitian, hasil uji instrumen, hasil analisis data, serta pembahasan temuan penelitian yang dihubungkan dengan teori dan penelitian terdahulu.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan yang menjawab rumusan masalah dan saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN