

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Peran guru dalam dunia pendidikan memiliki signifikansi yang sangat besar, tidak hanya sebagai penyampai materi, tetapi juga sebagai pembentuk karakter dan penentu arah masa depan generasi bangsa. Di Indonesia, kedudukan serta tanggung jawab guru telah diatur secara hukum melalui Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, yang menegaskan bahwa guru adalah tenaga profesional dengan tanggung jawab untuk meningkatkan mutu pendidikan serta menjaga martabat profesi Shaddiq (2023) dalam Hardjono, S (2025).

Dalam proses pembelajaran, guru memegang peranan sentral. Seperti dijelaskan oleh Mustika dan Qomariah (2020) dalam Kamaludin dan Fauziya (2024), guru memiliki peran strategis dalam menentukan arah dan masa depan peserta didik, serta menjadi penentu utama tercapainya pendidikan yang bermutu. Dengan demikian, pendidik perlu senantiasa mengembangkan kompetensinya tanpa mengurangi kualitas pendidikan yang diberikan. Dengan demikian, tugas guru tidak hanya terbatas pada kegiatan mengajar, tetapi juga melibatkan peran dalam pembentukan nilai, moralitas, dan sikap peserta didik.

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). Sebagaimana dijelaskan oleh Kasmir (2018) dalam Hardjono dkk 2025, guru memegang peran strategis dalam menentukan keberhasilan proses pembelajaran. Sebagai tenaga profesional, guru bertanggung jawab memastikan bahwa proses belajar berjalan secara efektif dan efisien. Kinerja guru menjadi indikator utama dalam menilai sejauh mana mereka mampu menjalankan peran dan tanggung jawab

tersebut. Oleh karena itu, kualitas kinerja guru sangat memengaruhi hasil belajar siswa dan keberhasilan tujuan pendidikan.

Dalam dunia pendidikan menengah, guru memiliki peran krusial dalam menentukan keberhasilan proses pembelajaran. Kinerja guru tidak hanya diukur dari kemampuan mengajar di kelas, tetapi juga dari pelaksanaan tugas profesional secara menyeluruh, termasuk perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, serta tindak lanjut pembelajaran. Berdasarkan Peraturan Dirjen Guru dan Tenaga Kependidikan Nomor 7607/B.B1/HK.03/2023, pengelolaan kinerja guru dilaksanakan melalui empat tahap: perencanaan kinerja, pelaksanaan dan pembinaan, penilaian, serta tindak lanjut hasil evaluasi. Tabel berikut menyajikan Key Performance Indicators (KPI) kinerja guru yang disusun mengacu pada Peraturan Dirjen Guru dan Tenaga Kependidikan Nomor 7607/B.B1/HK.03/2023. Persentase capaian dikategorikan menjadi Kinerja Tidak Baik (<60%), Baik (60– 79%), dan Sangat Baik ($\geq 80\%$).

Tabel 1.1 KPI Kinerja Guru Berdasarkan Perdirjen GTK Nomor 7607/B.B1/HK.03/2023

No.	Indikator Kinerja	Kinerja Tidak Baik (<60%)	Kinerja Baik (60–79%)	Kinerja Sangat Baik ($\geq 80\%$)
1	Perencanaan Pembelajaran	Tidak menyusun RPP atau RPP tidak sesuai kurikulum	RPP sesuai kurikulum namun belum lengkap	RPP lengkap, inovatif, sesuai kurikulum
2	Pelaksanaan Pembelajaran	Metode monoton, tidak sesuai kebutuhan siswa	Metode cukup variatif dan relevan	Metode kreatif, inovatif, melibatkan siswa aktif

No.	Indikator Kinerja	Kinerja Tidak Baik (<60%)	Kinerja Baik (60–79%)	Kinerja Sangat Baik (≥80%)
3	Penilaian Hasil Belajar	Tidak melakukan penilaian sesuai prosedur	Penilaian sesuai prosedur namun belum konsisten	Penilaian lengkap, konsisten, dan berbasis data
4	Pengembangan Keprofesian	Tidak mengikuti kegiatan pengembangan diri	Mengikuti sebagian kegiatan pengembangan	Aktif mengikuti dan mengimplementasikan hasil Pengembangan
5	Kedisiplinan dan Etos Kerja	Sering terlambat, tidak memenuhi jam kerja	Memenuhi jam kerja dengan baik	Sangat disiplin, menjadi teladan bagi rekan kerja

Hasil pengamatan terhadap lima indikator kinerja guru menunjukkan bahwa jika terjadi proporsi Kinerja Tidak Baik (<60%) apabila dari lima indikator pada beberapa aspek negatif, terutama pada Perencanaan Pembelajaran, Pelaksanaan Pembelajaran, dan Pengembangan Keprofesian. Hal ini dapat ditandai dengan masih banyak guru yang tidak menyusun RPP sesuai kurikulum, menggunakan metode pembelajaran monoton, serta kurang berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan diri.

Kategori Kinerja Baik (60–79%) terlihat pada sebagian guru yang telah memenuhi standar minimal, seperti menyusun RPP sesuai kurikulum meskipun belum lengkap, menggunakan metode pembelajaran yang cukup variatif, dan melakukan penilaian sesuai prosedur namun belum konsisten. Kategori ini menunjukkan adanya potensi peningkatan ke level yang lebih tinggi dengan pendampingan dan pelatihan berkelanjutan.

Kategori Kinerja Sangat Baik (≥80%) terlihat pada guru yang konsisten menyusun RPP lengkap dan inovatif, menggunakan metode kreatif yang

melibatkan siswa secara aktif, melakukan penilaian berbasis data, serta menunjukkan kedisiplinan tinggi sebagai teladan.

SMA YP UNILA yang berlokasi di Kecamatan Enggal, Kota Bandar Lampung, merupakan institusi pendidikan yang menjalankan berbagai fungsi penting, seperti merumuskan kebijakan teknis, menyusun program kerja, membina administrasi sekolah, mengawasi operasional, serta memberikan layanan pengajaran kepada peserta didik. Lembaga ini bertujuan untuk mengembangkan potensi siswa dan mencerdaskan mereka agar siap menghadapi tantangan di masa depan. Oleh karena itu, guru dituntut untuk terus meningkatkan kinerja melalui penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dalam mencapai tujuan tersebut, kualitas tenaga pendidik menjadi faktor kunci.

Namun, berdasarkan observasi awal di Sekolah Menengah Atas YP Unila di Bandar Lampung, masih terdapat indikasi bahwa implementasi pengelolaan kinerja guru belum sepenuhnya optimal. Sejumlah guru belum secara konsisten menyusun rencana pembelajaran yang sistematis, masih terbatas dalam pemanfaatan media ajar yang variatif, dan kurang aktif dalam kegiatan evaluasi serta tindak lanjut pembelajaran. Hal ini juga tercermin dalam rendahnya keterlibatan siswa di kelas serta belum meratanya penyajian materi yang komunikatif dan menarik.

Tabel 1.2 Data Observasi Awal Kinerja Guru SMA YP Unila Berdasarkan Indikator Perdirjen GTK No. 7607/B.B1/HK.03/2023

No	Indikator Kinerja	Tidak Baik (<60%)	Baik (60–79%)	Sangat Baik (≥80%)	Total
1	Perencanaan Pembelajaran	33 (52,38%)	20 (31,75%)	10 (15,87%)	63
2	Pelaksanaan Pembelajaran	35 (55,56%)	18 (28,57%)	10 (15,87%)	63
3	Penilaian Hasil Belajar	40 (63,49%)	14 (22,22%)	9 (14,29%)	63
4	Pengembangan Keprofesian	33 (52,38%)	18 (28,57%)	12 (19,05%)	63
5	Kedisiplinan dan Etos Kerja	36 (57,14%)	17 (26,98%)	10 (12,70%)	63

Berdasarkan data observasi awal terhadap 63 guru SMA YP Unila, terlihat bahwa kategori kinerja 'Tidak Baik' mendominasi pada seluruh indikator yang dinilai. Pada indikator Perencanaan Pembelajaran, sebanyak 52,38% guru belum mampu menyusun RPP secara sistematis dan sesuai kurikulum. Pelaksanaan Pembelajaran juga menunjukkan bahwa 55,56% guru masih menerapkan metode yang monoton dan kurang melibatkan siswa secara aktif. Indikator Penilaian Hasil Belajar mencatat 63,49% guru belum melaksanakan prosedur penilaian secara konsisten. Pada indikator Pengembangan Keprofesian, 52,38% guru tidak aktif mengikuti kegiatan pengembangan diri, sedangkan pada indikator Kedisiplinan dan Etos Kerja, 57,14% guru sering terlambat atau tidak memenuhi jam kerja. Temuan ini mengindikasikan perlunya upaya perbaikan yang sistematis untuk meningkatkan kualitas kinerja guru di SMA YP Unila.

Kondisi tersebut mencerminkan adanya kesenjangan antara standar kinerja yang diatur dalam regulasi dengan praktik aktual di lapangan. Ketidaksesuaian ini dapat berdampak terhadap efektivitas proses belajar mengajar dan pencapaian kompetensi peserta didik. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru, seperti kualitas lingkungan kerja, efektivitas komunikasi internal sekolah, serta tingkat motivasi kerja guru. Ketiga faktor tersebut diyakini berkontribusi terhadap peningkatan atau penurunan performa guru, sehingga menjadi fokus utama dalam penelitian ini guna merumuskan strategi peningkatan kinerja guru yang lebih kontekstual dan berbasis data.

Penelitian yang dilakukan oleh Saleh, Zulkifli, dan Zamora (2023) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Secara parsial, komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan motivasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial. Namun, ketika diuji secara simultan, keempat variabel tersebut memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru.

Lebih lanjut, Rahayu dkk (2022). menekankan pentingnya praktik knowledge sharing sebagai bentuk komunikasi antar guru yang efektif. Komunikasi yang terbuka dan partisipatif memperkuat kolaborasi dalam menyusun perangkat pembelajaran, meningkatkan efektivitas penggunaan media ajar, dan memperkuat keterlibatan siswa dalam proses belajar mengajar. Hal ini berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja guru dalam menyampaikan materi dan mengelola pembelajaran. Dalam penelitian ini, motivasi guru juga ditemukan sebagai variabel antara yang menjembatani hubungan antara lingkungan kerja dan komunikasi dengan kinerja. Guru yang merasa didukung dan diberi kesempatan berkembang menunjukkan kinerja yang lebih optimal dalam kegiatan pembelajaran, seperti perencanaan materi, inovasi metode, dan pengelolaan

kelas. Hasil ini menunjukkan bahwa pengelolaan faktor internal dan eksternal guru secara terpadu sangat penting dalam meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas mengajar.

Senada dengan pernyataan Rahayu et al. (2022), Menurut Herliana dan Sumantoro (2024), pengembangan karir dan jaminan pekerjaan (job security) yang baik mampu meningkatkan loyalitas dan produktivitas karyawan secara signifikan. Salah satu aspek penting dalam peningkatan kinerja guru adalah tersedianya lingkungan kerja yang kondusif, serta motivasi kerja yang tinggi. Meskipun penelitian tersebut dilakukan di sektor media, temuan ini selaras dengan kondisi di sektor pendidikan, di mana guru sebagai tenaga pendidik juga memerlukan rasa aman dan peluang pengembangan diri untuk dapat bekerja secara optimal.

Lebih lanjut, motivasi yang muncul dari faktor intrinsik seperti pengakuan, pencapaian, dan kesempatan berkembang, sebagaimana dikemukakan dalam teori Herzberg, dapat mendorong peningkatan kinerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja dan motivasi menjadi dua variabel penting yang perlu diperhatikan dalam upaya peningkatan kinerja guru di lingkungan sekolah menengah atas. Berdasarkan teori Herzberg dapat disimpulkan lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi merupakan elemen-elemen kunci yang dapat memengaruhi tingkat kinerja guru di satuan pendidikan, termasuk di Sekolah Menengah Atas YP UNILA. Dalam konteks pendidikan, sinergi antara faktor-faktor tersebut menjadi dasar dalam menciptakan suasana kerja yang produktif dan mendukung pencapaian tujuan pembelajaran secara optimal.

Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja guru adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja menjadi tempat kerja seseorang yang dapat mempengaruhi cara mereka melakukan pekerjaan mereka (Suwondo & Sutanto, 2015) dalam (Sutrisno dkk, 2023), maupun mempengaruhi kualitas kinerja mereka (Wicaksana dkk, 2017 dalam Sutrisno dkk, 2023), baik

secara fisik seperti penerangan, suhu udara, kebersihan, keamanan kerja, ruang gerak, beban kerja, struktur kerja, dan perhatian pemimpin, maupun non fisik seperti tugas-tugas organisasi/lembaga, kebijakan, dan tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi (Caksana, 2019 dalam Sutrisno dkk, 2023). Ketika kedua lingkungan tersebut berjalan dengan baik maka dapat memberikan dampak bagi peningkatan kinerja (Norianggono dkk., 2014 dalam Sutrisno dkk, 2023).

Belum banyak penelitian yang secara spesifik meneliti pengaruh lingkungan kerja secara terperinci yang meliputi aspek fisik dan non fisik, baik secara terpisah maupun terhadap kinerja guru, khususnya dalam konteks Sekolah Menengah Atas (SMA). Dengan demikian, terdapat *research gap* yang perlu diisi terkait pemahaman mendalam mengenai bagaimana indikator – indikator tersebut memengaruhi kinerja guru di lingkungan SMA di Bandar Lampung.

Upaya lain untuk meningkatkan kinerja guru juga diperlukan komunikasi. Cangara (2013) dalam Risman dkk, (2024) menyatakan bahwa komunikasi adalah proses pertukaran informasi, ide, perasaan, dan pesan antara individu atau kelompok melalui berbagai saluran dan media. Menurut Iqbal (2018) dalam Risman dkk, (2024), Komunikasi yang baik memerlukan keterampilan mendengarkan yang aktif, empati, serta kemampuan untuk menyesuaikan gaya komunikasi dengan audiens.

Suprpto (2018) dalam Risman dkk, (2024) menyatakan bahwa komunikasi adalah proses interaksi bermakna antara manusia. Komunikasi yang efektif adalah kunci utama dalam kinerja guru yang optimal, karena berfungsi sebagai jembatan untuk menyampaikan pengetahuan, membangun hubungan dengan siswa untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Pradana Ajie & Febriansyah (2013) menambahkan Komunikasi terjadi antara atasan dan bawahan serta bawahan dengan bawahan dimana aktivitas sehari-hari yang dilakukan tiap guru adalah berkomunikasi antar sesama yang saling bertukar pemikiran untuk meningkatkan kinerja masing-masing. Artinya

komunikasi juga penting dalam interaksi antara guru dengan orang tua, kolega, dan administrasi sekolah. Melalui komunikasi yang efektif, guru dapat menyampaikan kemajuan dan kebutuhan siswa kepada orang tua, bekerja sama dengan rekan-rekan dalam merancang strategi pembelajaran, serta mengkoordinasikan tugas-tugas administratif dengan pihak sekolah. Dengan demikian, kemampuan komunikasi yang baik tidak hanya mendukung proses pengajaran, tetapi juga memperkuat hubungan profesional dan mendukung pengembangan lingkungan sekolah yang kolaboratif dan produktif (Sukamto, Rasiman & Muhtarom, 2023 dalam Risman dkk, (2024).

Akan tetapi beberapa penelitian tentang komunikasi menunjukkan hasil yang berbeda. Secara parsial komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Tidak ditemukan adanya hubungan statistik yang cukup kuat untuk menyimpulkan bahwa perubahan dalam tingkat atau kualitas komunikasi secara langsung menyebabkan perubahan yang signifikan dalam kinerja (Hardiawan, 2022; Astuti & Shoehah, 2022). Ini berarti bahwa Tantangan komunikasi seperti perbedaan persepsi, kurangnya keterampilan mendengarkan, atau hambatan teknologi tidak dapat mempengaruhi kinerja guru, sehingga upaya untuk meningkatkan keterampilan komunikasi menjadi tidak esensial. Kesenjangan penelitian yang teridentifikasi dari paparan di atas adalah kurangnya pemahaman yang mendalam mengenai kondisi-kondisi spesifik atau faktor-faktor yang dapat menjelaskan mengapa komunikasi terkadang berkorelasi positif dengan kinerja guru, namun di lain waktu tidak menunjukkan hubungan yang signifikan.

Guna tercapainya kinerja guru yang maksimal, selain komunikasi yang baik diperlukan faktor dorongan dari tiap individu yang disebut dengan motivasi. Menurut Baharuddin dkk, (2022) dalam Rahmadhani dkk, 2024, motivasi terkait dengan upaya serta dukungan dari diri individu guna memenuhi harapan yang diinginkannya, sehingga mengarah pada pencapaian sasaran yang ditetapkan. Maka dari itu, dorongan dalam bekerja dijadikan sebagai

acuan untuk mendorong seseorang melaksanakan pekerjaannya dengan optimal yang dimana dapat dijadikan sebagai sebuah perbedaan antara sukses dan gagalnya suatu pekerjaan yang telah ditetapkan dengan didasari bahwasanya tujuan organisasi dapat tercapai (Pianda, 2018 dalam Rahmadhani dkk, 2024).

Menurut Manuain (2022) dalam Rahmadhani dkk, 2024, motivasi atau semangat muncul dari seseorang guna mengambil sebuah tindakan demi tercapainya sasaran tertentu yang telah dirancang. Dalam hal ini ialah sebuah kekuatan penting yang dapat mendorong seorang individu, baik secara sadar maupun tidak, untuk terus beraksi., bekerja keras, dan mengatasi berbagai tantangan yang terjadi kedepan demi mencapai tujuan.

Menurut Supardi, Y., Rivaldo & Yusman (2021), indikator motivasi terdiri dari dua elemen, yakni elemen internal dan eksternal. Dimana elemen internal termasuk kebutuhan, minat, nilai, dan kepribadian. Sedangkan elemen eksternal termasuk promosi atau kenaikan jabatan, prestasi, penghargaan, pengakuan, dan lingkungan kerja. Para peneliti menyarankan bahwa faktor –faktor lain seperti motivasi intrinsik atau peluang pengembangan karir mungkin memiliki peran yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja (Sarip & Mustangin, 2023; dalam Akhiriani Risal, 2023). Dengan kata lain, peningkatan atau penurunan motivasi, ketika diukur dan dianalisis secara terpisah dari faktor-faktor lain, belum tentu menjadi prediktor dari naik turunnya kinerja.

Penelitian-penelitian sebelumnya telah banyak mengkaji pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja guru. Namun, penelitian yang secara spesifik menginvestigasi pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kinerja guru SMA masih terbatas. Research gap ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dan spesifik pada SMA YP UNILA di Bandar Lampung untuk memahami secara komprehensif bagaimana lingkungan kerja, komunikasi

dan motivasi berkontribusi terhadap kinerja guru di SMA YP UNILA di Bandar Lampung.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU DISEKOLAH MENENGAH ATAS YP UNILA DI KOTA BANDAR LAMPUNG

1.2 PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka rumusan dalam penelitian ini antara lain:

1. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru?
2. Apakah komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru?
3. Apakah motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru?
4. Apakah Lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja guru?

1.3 RUANG LINGKUP PENELITIAN

Agar tujuan penelitian dapat tercapai, maka penulis membuat ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1. Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, komunikasi, Motivasi dan kinerja guru

2. Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah Guru Sekolah Menengah Atas khususnya SMA YP UNILA Bandar Lampung.

3. Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat dalam penelitian ini adalah Sekolah Menengah Atas YP UNILA di Bandar Lampung.

4. Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan untuk melaksanakan penelitian ini adalah pada bulan Januari 2024 sampai september 2024.

5. Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi lingkungan kerja, komunikasi, motivasi dan kinerja guru.

1.4 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan perumusan masalah penelitian diatas maka tujuan penelitian ini, antara lain :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis signifikansi pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja guru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis signifikansi pengaruh komunikasi terhadap kinerja guru.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis signifikansi pengaruh motivasi terhadap kinerja guru.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis signifikansi dan pengaruh s imultan lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja guru.

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, komunikasi dan motivasi 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) Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian serupa di sekolah lain atau dengan variabel yang berbeda.

1.6 SISTEMATIKA PENELITIAN

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini tercantum latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini memuat tentang uraian mengenai landasan teori yang mendasari dan mendukung penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

diuraikan mengenai variabel-variabel yang diteliti, definisi operasional, jenis dan sumber data, populasi dan penentuan sampel, metode pengumpulan data dan teknik analisis.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini Membahas mengenai hasil penelitian yang dilakukan dan pemaparan pembahasan atas hasil tersebut.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisi membahas tentang kesimpulan atas hasil penelitian dan saran perbaikan atas kekurangan yang ada dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**