

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori kinerja menurut Gibson (1985). Menurut teori ini ada 3 kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja yaitu variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Individu dikelompokkan pada sub variabel kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan demografis. Sub Variabel kemampuan dan keterampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku dan kinerja. Variabel kemampuan dan keterampilan merupakan kompetensi kerja yang dimiliki seseorang.

Terdapat lima jenis kompetensi kerja yang dimiliki seseorang, yaitu: *Knowledge, Skill, Self Concep, Traits dan Motives*. Psikologis terdiri dari sub variabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Kemudian pada variabel organisasi berefek tidak langsung terhadap perilaku dan kinerja individu. Organisasi digolongkan dalam sub-variabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan akan membentuk iklim kerja. Variabel organisasi, individu dan demografis berhubungan satu sama lain dan saling mempengaruhi. Gabungan individu, organisasi dan psikologis sangat menentukan bagaimana seseorang mengaktualisasikan dirinya (Pianda, 2018).

1. Kinerja Guru

Kinerja Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan formal dan pendidikan menengah (Undang-undang RI Tahun 2005 Pasal 1). Menurut Amran mengatakan bahwa untuk mengembangkan professional guru diperlukan: *Knowledge* (pengetahuan), *Ability* (kemampuan), *skill* (keterampilan), *attitude* (sikap diri), *habits* (kebiasaan diri) (Pianda, 2018).

Kinerja Guru berperan sebagai kompetensi pendidik selama menjalankan tugas pembelajaran dan memikul tanggung jawab atas siswa melalui peningkatan prestasi belajar siswa (Supardi, 2020). Sedangkan menurut

Nuridin, (2017), kemampuan terdiri dari dua unsur yaitu kemampuan yang bisa dipelajari dan kemampuan alamiah atau bakat, keterampilan merupakan salah satu unsur kemampuan yang dapat dipelajari pada unsur penerapannya suatu keterampilan merupakan keahlian yang bermanfaat untuk jangka panjang. Melalui pemaparan tersebut, peneliti bisa memberi simpulan bila kinerja guru sebenarnya sebagai kompetensi pada diri guru selama menyelenggarakan pertanggung jawaban maupun tugasnya demi menghasilkan efektivitas atau efisiensi pembelajaran dari hasil belajar siswa. Aktivitas yang terlaksana seperti merencanakan aktivitas belajar mengajar dan evaluasi aktivitas belajar mengajar (Sudiantini & Saputra, 2022).

a. Teori Kinerja Guru

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori kinerja menurut Gibson & Ivancevich, (2005) Menurut teori ini ada 3 kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja yaitu variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Individu dikelompokkan pada subvariabel kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan demografis. Subvariabel kemampuan dan keterampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku dan kinerja. Variabel kemampuan dan keterampilan merupakan kompetensi kerja yang dimiliki seseorang.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru

Teori Dimensi Kinerja yang dikemukakan oleh Blumberg dan Pringle pada tahun 1982 menyatakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh tiga faktor utama: kapasitas, kesempatan, dan kemauan.

Kapasitas: Merujuk pada kemampuan atau kompetensi individu untuk melakukan tugas tertentu. Ini mencakup keterampilan, pengetahuan, dan kesehatan fisik serta mental.

Kesempatan: Mengacu pada kondisi atau lingkungan yang memungkinkan individu untuk menggunakan kapasitas mereka. Ini bisa mencakup sumber daya yang tersedia, dukungan dari rekan kerja, dan

kebijakan organisasi.

Kemauan: Berkaitan dengan motivasi atau keinginan individu untuk melakukan tugas. Ini dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kepuasan kerja, insentif, dan nilai-nilai pribadi.

c. Indikator Kinerja Guru

Indikator penilaian kinerja guru menurut Afandi, (2024) dapat disimpulkan menjadi lima yaitu:

1. Implementation of quality learning

Merujuk pada penerapan prinsip, strategi, dan praktik yang bertujuan untuk memastikan bahwa proses pembelajaran yang terjadi di dalam suatu sistem pendidikan dapat memberikan hasil yang optimal bagi peserta didik. Pembelajaran berkualitas tidak hanya berfokus pada pencapaian akademik, tetapi juga mencakup pengembangan keterampilan sosial, emosional, dan keterampilan.

2. Conducive classroom management

Manajemen kelas yang kondusif adalah pengelolaan kelas yang menciptakan lingkungan belajar yang mendukung, terstruktur, dan menyenangkan. Guru menetapkan aturan yang jelas, membangun hubungan positif dengan siswa, serta mendorong keterlibatan aktif dan kemandirian mereka dalam belajar.

3. Mastery of learning materials

Penguasaan materi pembelajaran berarti penguasaan menyeluruh. Pendekatan ini menekankan bahwa setiap siswa memiliki kesempatan untuk mempelajari materi sampai mereka benar-benar memahaminya, dengan fokus pada penguasaan konsep-konsep dasar sebelum melanjutkan ke materi yang lebih kompleks. Penguasaan biasanya dicapai melalui pembelajaran yang terarah, praktik berulang, umpan balik konstruktif, dan evaluasi berkala.

4. Learning administration products and feasibility

Administrasi pembelajaran mencakup berbagai dokumen atau alat pendukung, seperti rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), silabus,

modul, media pembelajaran, serta laporan evaluasi hasil belajar.

5. Social role and selfactualization

Peran sosial dan aktualisasi diri pada guru mencerminkan tanggung jawab dan mengembangkan kinerja di lingkungan sosial.

2. Komunikasi

a. Pengertian Komunikasi

Menurut Laksono & Wilasittha, (2021) komunikasi diartikan sebagai sebuah pembicaraan atau saling tukar menukar percakapan dan pendapat sehingga akan terjalin terus kebersamaan dan kekomppakan. Komunikasi memiliki hubungan yang sangat erat dengan pegawai, itulah yang membuat komunikasi menjadi hak yang sangat penting dalam suatu organisasi. Terciptanya komunikasi yang baik akan sangat mempengaruhi kinerja dari tiap pegawai karena komunikasi sangat penting dalam operasional yang ada, sehingga dengan dengan komunikasi yang baik dapat mempengaruhi pegawai agar dapat meningkatkan kinerja moralnya (Rokhayati et al., 2022).

Sedangkan menurut Mangkunegara, (2013) mendefinisikan bahwa “communication is the process of transmitting informatin, meaning, and understanding from one person, place, or thing to another person, place, or thing”. (Komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian, dan pemahaman dari seseorang, suatu tempat, atau sesuatu kepada sesuatu, tempat atau orang lain).

b. Teori Komunikasi

Teori komunikasi behaviorisme, yang diusung oleh John Broadus Watson (1878-1958), memiliki keunggulan sebagai salah satu kerangka pemikiran paling awal dan berpengaruh dalam kajian komunikasi. Dalam esensinya, teori ini menelusuri dinamika stimulus dan respon sebagai fondasi utama proses komunikasi. Stimulus, sebagai unsur pemicu, memiliki peran sentral dalam merangsang respon dari penerima pesan atau komunikan. Sementara itu, respon adalah manifestasi reaksi yang timbul dari pengaruh stimulus tersebut.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komunikasi

Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi pola komunikasi dalam struktur organisasi, diantaranya yaitu (Sule & Kurniawan, 2005)

1. Jalur formal dari komunikasi

Yang dimaksud dengan jalur formal dalam komunikasi adalah penggunaan legitimasi formal dalam organisasi untuk melakukan komunikasi dalam organisasi. Pola komunikasi ini biasanya diawasi dan dikontrol oleh manajer atau pimpinan karena pesan dan informasi yang disampaikan biasanya memiliki tingkat kepentingan yang tinggi bagi manajer atau pimpinan dalam mengondisikan dan mengarahkan anggotanya.

2. Otoritas dari hierarki organisasi

Perbedaan tingkatan-tingkatan manajemen dalam organisasi akan menentukan pola komunikasi yang dibangun. Para anggota dengan sendirinya akan beradaptasi dalam hal kepada siapa saya harus berkomunikasi, kepada siapa saya lebih leluasa untuk berkomunikasi, dan sebagainya.

3. Spesialis jabatan

Adanya spesialis jabatan yang menghasilkan beberapa departemen atau bagian yang berbeda dalam organisasi dapat menyebabkan pola komunikasi yang dibangun juga berbeda. Adapun mereka yang berkomunikasi diantara departemen yang berbeda cenderung lebih sulit dalam komunikasi karena ruang lingkup tugas yang berbeda, lingkungan departemen yang berbeda, dan sebagainya.

4. Kepemilikan akan informasi

Mereka yang berbeda dalam suatu bagian umumnya lebih mengetahui dan menguasai berbagai informasi terkait dengan bagiannya, dibandingkan mereka yang berasal dari bagian lain. Artinya, ketika komunikasi akan dilakukan dengan bagian produksi misalnya, maka perlu disadari bahwa orang harus diajak untuk berkomunikasi adalah

orang yang mengetahui dan menguasai hal-hal yang terkait bagian produksi.

d. Indikator Komunikasi

Thomas et al., (1998) identified six main variables to quantify communication effectiveness: accuracy (Merujuk pada tingkat kebenaran atau kesesuaian suatu hasil, informasi, atau tindakan dengan nilai yang benar atau referensi yang diharapkan. Misalnya, dalam konteks pengajaran, ini berarti menyampaikan informasi yang benar dan sesuai dengan kenyataan atau standar yang berlaku.), procedures (Prosedur adalah langkah-langkah atau aturan yang sistematis dan terstruktur untuk melakukan suatu tugas atau aktivitas tertentu. Prosedur bertujuan untuk memastikan kegiatan dilakukan dengan cara yang konsisten dan efisien.), barriers (Hambatan adalah hambatan atau halangan yang menghalangi atau mengurangi efektivitas), understanding (Merupakan tingkat pemahaman atau kemampuan untuk menangkap makna, konsep, atau informasi yang diberikan), timeliness (Merujuk pada kemampuan untuk menyelesaikan tugas, kegiatan, atau proses sesuai dengan waktu yang telah ditentukan atau tepat waktu. Ini penting agar tidak terjadi keterlambatan yang dapat mengganggu alur kerja atau pencapaian tujuan) , and completeness .

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan pilar penting untuk mencapai tujuan organisasi, baik di sektor publik (pemerintahan) maupun sektor swasta. Oleh karena itu, setiap organisasi harus menerapkan kebijakan disiplin pada pegawainya. Bagi pegawai, disiplin adalah salah satu kunci keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya. Di sisi lain, organisasi juga akan mendapatkan manfaat dari penerapan kebijakan disiplin. Tanpa adanya disiplin dan ancaman tindakan disiplin, efektivitas organisasi akan menjadi sangat terbatas (Ichasan et al.,2022)

Menurut Simbolan & Simbolan, (2023), disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah perilaku sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, jika peraturan atau ketetapan dalam organisasi diabaikan atau dilanggar, pegawai menunjukkan disiplin yang buruk. Sebaliknya, jika pegawai patuh terhadap ketetapan organisasi, hal itu mencerminkan adanya kondisi disiplin yang baik.

b. Teori Disiplin Kerja

Pratiwi & Muzakki, (2021) Tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Menurut Hasibuan, (2019) Semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Adapun faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Nurfadilah & Farihah, (2021), yaitu:

- (a) Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk menentukan tingkat kedisiplinan guru. Semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendah tingkat absensi maka semakin tinggi disiplin guru.
- (b) Tingkat kewaspadaan dalam pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian. Memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.
- (c) Mematuhi standart kerja, seorang pekerja harus mematuhi semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja untuk menghindari kecelakaan kerja atau minimalisasi.

- (d) Tujuan mematuhi peraturan kerja adalah membuat pekerja nyaman dan lancar dalam bekerja.
- (e) Setiap pekerja membutuhkan etika profesi untuk menciptakan suasana yang harmonis, saling menghormatin antar sesama

d. Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Afandi, (2024) yaitu:

1. Enter work and comply with the provisions of working hours
Masuk kerja dan patuhi ketentuan jam kerja dimana guru diharapkan mampu untuk mematuhi aturan yang ada di sekolah tempat mereka mengajar, masuk kerja di waktu yang tepat dan masuk kelas.
2. Achieving set teacher work goals
Mencapai tujuan kerja guru yang ditetapkan, guru diharapkan mampu mencapai tujuan kinerjanya.
3. Building a positive work environment
Membangun lingkungan kerja yang positif
4. Community service
Pelayanan Masyarakat, guru mampu membangun komunikasi yang baik dengan siswa, wali murid maupun masyarakat untuk membangun citra yang baik sebagai contoh.

4. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut teori kepemimpinan situasional dari Hersey & Blanchard dalam Nurkolis, (2003) ada empat gaya kepemimpinan yaitu: Otoriter, Konsultatif, Partisipatif, dan Delegatif. Keempat gaya tersebut memiliki ciri-ciri tersendiri, yaitu: (a) Kepemimpinan Otoriter, seorang pemimpin membuat keputusan sendiri tanpa meminta saran orang lain. (b) Kepemimpinan Konsultatif, seorang pemimpin menanyakan saran dan gagasan pada orang lain kemudian mengambil keputusan sendiri setelah mempertimbangkan saran-saran orang lain. (c) Kepemimpinan Partisipatif, seorang pemimpin mendiskusikan masalah yang akan

diputuskan dengan orang lain kemudian mengambil keputusan secara bersama-sama.

Kepemimpinan Delegatif, seorang pemimpin mendiskusikan masalah-masalah yang dihadapi dengan bawahan, kemudian mendelegasikan kepada bawahan untuk membuat keputusan dan melaksanakannya sesuai dengan garis kebijakan pimpinan. Kepala sekolah dalam implementasinya sebagai pemimpin dapat menggunakan empat gaya kepemimpinan yaitu otoriter, konsultatif, partisipatif, dan delegatif. Keempat gaya kepemimpinan tersebut sering dimiliki secara bersamaan oleh seorang pemimpin sehingga dalam melaksanakan kepemimpinannya, gaya kepemimpinan tersebut muncul secara situasional. Faktor-faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

b. Teori Kepemimpinan (Behavioral Theories of Leadership)

Teori perilaku disebut juga dengan teori sosial dan merupakan sanggahan terhadap teori genetis. Pemimpin itu harus disiapkan, dididik dan dibentuk tidak dilahirkan begitu saja (leaders are made, not born). Setiap orang bisa menjadi pemimpin, melalui usaha penyiapan dan pendidikan serta dorongan oleh kemauan sendiri. Teori ini tidak menekankan pada sifat-sifat atau kualitas yang harus dimiliki seorang pemimpin tetapi memusatkan pada bagaimana cara aktual pemimpin berperilaku dalam mempengaruhi orang lain dan hal ini dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan masing-masing. Dasar pemikiran pada teori ini adalah kepemimpinan merupakan perilaku seorang individu ketika melakukan kegiatan pengarahan suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan. Teori ini memandang bahwa kepemimpinan dapat dipelajari dari pola tingkah laku, dan bukan dari sifatsifat (traits) seorang pemimpin. Alasannya sifat seseorang relatif sukar untuk diidentifikasi. Beberapa pandangan para ahli, antara lain Owen (1973) berkeyakinan bahwa perilaku dapat dipelajari. Hal ini berarti bahwa orang yang dilatih dalam perilaku kepemimpinan yang tepat akan dapat memimpin secara efektif.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan menurut Zuhriyah, (2016) yaitu:

- (a) Kepemimpinan Otoriter, seorang pemimpin membuat keputusan sendiri tanpa meminta saran orang lain.
- (b) Kepemimpinan Konsultatif, seorang pemimpin menanyakan saran dan gagasan pada orang lain kemudian mengambil keputusan sendiri setelah mempertimbangkan saran-saran orang lain.
- (c) Kepemimpinan Partisipatif, seorang pemimpin mendiskusikan masalah yang akan diputuskan dengan orang lain kemudian mengambil keputusan secara bersama-sama.
- (d) Kepemimpinan Delegatif,

d. Indikator Gaya Kepemimpinan

The indicators of leadership style in this study refer to the opinions of Armstrong, (2012), Northouse, (2016), and Gibson, (1997), namely:

a) transformational Guru transformatif adalah pendidik profesional yang mampu membuat perubahan-perubahan dalam pola pembelajaran, metode, dan hasil karya, dengan cara-cara yang inovatif untuk menciptakan proses pembelajaran tidak hanya untuk hari ini, tetapi bagaimana membekali siswa dengan keterampilan yang adaptif untuk masa yang akan datang.

b) situational

Guru yang mempunyai kemampuan dalam mengajar dan punya keahlian untuk menyampaikan materi terhadap siswa.

5. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup semua hal atau unsur yang dapat mempengaruhi organisasi atau perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung, dan dapat berdampak positif atau negatif pada kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Menurut Soetjipto, (2020), lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dianggap baik jika karyawan dapat memberikan

kontribusi besar kepada perusahaan, baik langsung maupun tidak langsung, dalam memajukan perusahaan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat kinerja karyawan menurun dan menyelesaikan tugas tidak sesuai target, sehingga sistem kerja menjadi tidak efektif dan efisien. Lingkungan kerja yang menyenangkan memberikan dampak positif baik bagi karyawan maupun perusahaan, meningkatkan kepuasan karyawan dalam pencapaian kinerja, dan membantu perusahaan mencapai tujuannya.

b. Teori Lingkungan Kerja

Menurut Robbins & Judge, (2017) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Menurut Mangkunegara, (2013) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Nitisemito, (1992) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Adapun faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Nugraha, (2020) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi, yaitu warna, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, keamanan, kebisingan, tata ruang,

d. Indikator Lingkungan Kerja

The indicators used to measure the work environment are, for example, the physical work environment Layout; Lecturer Room; Facilities and

Infrastructure (Ruang guru yang layak untuk digunakan, sarana dan prasana yang ada di sekolah yang memadai).

Smooth communication and responsibility, and cooperation (Kelancaran komunikasi dan tanggung jawab serta kerjasama antar guru di lingkungan sekolah). (As'ad, 2021).

6. Fasilitas Kerja

a. Pengertian Fasilitas Kerja

Menurut Anandita et al., (2021), fasilitas kerja adalah alat yang digunakan karyawan untuk memudahkan menyelesaikan pekerjaan sehari-hari. Setiap perusahaan memiliki fasilitas kerja yang berbeda-beda, tergantung pada jenis usaha dan ukuran perusahaan tersebut. Berdasarkan pengertian dari para ahli, dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan sebagai sarana dan prasarana untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan karyawan, sehingga memperlancar penyelesaian tugas.

b. Teori Fasilitas Kerja

Moenir, (2014) menyatakan bahwa fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat untuk membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, dan juga sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu atau segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh orang pengguna.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Fasilitas Kerja

Menurut Daryanto (2018), fasilitas dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Fasilitas fisik, yakni segala sesuatu yang berupa benda atau fisik yang dapat dibendakan, yang mempunyai peranan untuk memudahkan dan melancarkan suatu usaha. Fasilitas fisik juga disebut fasilitas materiil. Contoh: kendaraan, alat tulis ATK kantor, peralatan komunikasi elektronik, dsb. Dalam kegiatan pendidikan yang tergolong dalam

fasilitas materiil antara lain: perabot ruang kelas, perabot kantor tata usaha, laboratorium, perpustakaan dan ruang praktek.

2. Fasilitas uang, yakni segala sesuatu yang bersifat mempermudah suatu kegiatan sebagai akibat bekerjanya nilai uang.

d. Indikator Fasilitas Kerja

Menurut Moenir, (2014), ada tiga macam fasilitas kerja yang dalam penelitian ini digunakan sebagai indikator fasilitas kerja yaitu fasilitas alat kerja yang meliputi kursi, meja, RPP, KKM, fasilitas perlengkapan kerja meliputi komputer, laptop, dan printer, dan fasilitas sosial meliputi tempat ibadah dan ruang serbaguna.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah beberapa hasil penelitian terdahulu yang memiliki relevansi dalam penelitian ini seperti pada :

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penulisan dan Indentitas	Variabel yang digunakan	Hasil	Penerbit jurnal dan Sinta
1	Oktavianti, et al., (2024) <i>COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat</i> , 3(09), 3523-3534.	X: Gaya Kepemimpinan X: Komunikasi X: Disiplin Kerja X:Lingkungan Kerja Y: Kinerja Guru	<ul style="list-style-type: none"> • Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru • Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru • Disiplin keja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru 	COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat, 3(09), 3523-3534. ISSN 2798-5210: P-ISSN: 2798-5652 Index : Copernicus

			<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. 	
2	<p>Rasdi, (2021)</p> <p><i>Journal of Economics and Business</i>, 5(2), September 2021, 487-491</p>	<p>X : Fasilitas Kerja</p> <p>Y : Kinerja Guru</p>	<ul style="list-style-type: none"> • fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. 	<p>Journal of Economics and Business, 5(2), September 2021, 487-491</p> <p>Sinta 3</p>
3	<p>Aziz & Putra, (2022)</p> <p><i>Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan</i> Volume 2 Nomor 2 Juli 2022 DOI: https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.156</p>	<p>X: Gaya Kepemimpinan</p> <p>Y: Kinerja Guru</p>	<ul style="list-style-type: none"> • gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SD Kartika 	<p>Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan Volume 2 Nomor 2 Juli 2022</p> <p>Jurnal nasional</p>
4	<p>Solka et.,al (2023)</p> <p><i>Jurnal Manajemen Bisnis Almatama</i> Vol. 2 No.1 Maret 2023 e-ISSN : 2828-9293</p>	<p>X: Pengaruh Gaya Kepemimpinan</p> <p>Y: Kinerja Guru</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja guru 	<p>Jurnal Manajemen Bisnis Almatama Vol. 2 No.1 Maret 2023 e-ISSN : 2828-9293</p> <p>Jurnal nasional</p>

5	<p>Lukiyana & Tualaka, (2019)</p> <p><i>Media Manajemen</i> <i>Jasa</i> ISSN 2502-3632 <i>(Online)</i> ISSN 2356-0304 <i>(Paper)</i> Vol. 3 No.2, Juli – Desember 2019</p>	<p>X: Fasilitas Kerja X: Disiplin Kerja Y: Kinerja Guru</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fasilitas Kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Kinerja Guru. • Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. 	<p>Media Manajemen <i>Jasa</i> ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper) Vol. 3 No.2, Juli – Desember 2019</p> <p>Sinta 6</p>
6	<p>Sahputra & Ariyati (2020)</p> <p><i>Jurnal BENING</i> <i>Volume 7 No. 1</i> <i>Tahun 2020 P-ISSN</i> 2252-5262 <i>E-ISSN</i> 2614-499</p>	<p>X: Disiplin Kerja X: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Guru</p>	<ul style="list-style-type: none"> • disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru • lingkungan kerja yang signifikan dengan nilai 0,349 tidak akan berpengaruh dilingkungan sekolah di SDS AN-NAHDHAH kota Batam 	<p>Jurnal BENING Volume 7 No. 1 Tahun 2020 P-ISSN 2252-5262 E-ISSN 2614-499</p> <p>Jurnal nasional</p>
7	<p>Oktaviani et al., (2022)</p> <p><i>Jurnal The Manusagre</i> Volume 2 No. 1 Desember 2022: Hal. 194-203 <i>E-Issn: Xxxx-Xxxx</i></p>	<p>X: Gaya Kepemimpinan Y: Kinerja Guru</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kepemimpinan Secara parsial signifikan berpengaruh negatif terhadap Kinerja Guru 	<p>Jurnal The Manusagre Volume 2 No. 1 Desember 2022: Hal. 194-203 E-Issn: Xxxx-Xxxx</p> <p>Sinta 2</p>

8	<p>(Wati et al., 2023)</p> <p><i>Maslahah: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Syariah Vol. 1, No. 4 Oktober 2023 e-ISSN : 2988-2230; p-ISSN : 2988-2249, Hal 209-224</i></p>	<p>X: Lingkungan Kerja X: Komunikasi Y: Kinerja Guru</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMKN 3 Kediri • Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMKN 3 Kediri 	<p>Maslahah: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Syariah Vol. 1, No. 4 Oktober 2023 e-ISSN : 2988-2230; p-ISSN : 2988-2249, Hal 209-224</p> <p>Sinta 3</p>
9	<p>Purwoko,(2018)</p> <p><i>Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Volume 6, No 2, September 2018 (149-162)</i></p>	<p>Kepemimpinan Disiplin Kerja Kinerja Guru</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja guru • Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin guru terhadap kinerja guru 	<p>Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Volume 6, No 2, September 2018 (149-162)</p> <p>Sinta 3</p>
10	<p>Utari & Rasto, (2019)</p> <p><i>Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran Vol. 4 No. 2, Juli 2019, Hal. 238-245</i></p>	<p>Disiplin Kerja Kinerja Guru</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru 	<p>Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran Vol. 4 No. 2, Juli 2019, Hal. 238-245</p> <p>Jurnal nasional</p>

11	Ritonga, (2020) <i>Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial</i> , 6(2), 246-256	Komunikasi Gaya Kepemimpinan Kinerja Guru	<ul style="list-style-type: none"> • Terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru. • Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru 	Pendidikan dan Ilmu Sosial, 6(2), 246-256 Jurnal nasional
----	---	--	--	--

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu terlihat bahwa terdapat perbedaan hasil dan penggunaan variabel yang digunakan, dengan demikian maka penelitian yang akan penulis lakukan berbeda dengan penelitian sebelumnya.

C. Karangka Pemikiran

1. Komunikasi terhadap Kinerja Guru

Komunikasi yang efektif di dalam lingkungan kerja, termasuk di sekolah, dapat meningkatkan pemahaman, kolaborasi, dan motivasi di antara para guru. Guru yang memiliki saluran komunikasi yang baik dengan rekan sejawat dan manajemen lebih mungkin untuk berbagi ide, mendapatkan umpan balik, dan merasa didukung dalam tugas mereka. Kinerja guru yang baik, yang dipengaruhi oleh komunikasi yang efektif, dapat berdampak positif pada pembelajaran dan perkembangan siswa (Umar et al., 2022).

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahawarin & Arikunto, (2015),(Ritonga, (2019), Wasiman, (2023) yang menjelaskan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja guru.

2. Kedisiplinan terhadap Kinerja Guru

Kedisiplinan yang tinggi di kalangan guru dapat meningkatkan efektivitas pengajaran dan pengelolaan kelas. Guru yang disiplin cenderung lebih terorganisir, mempersiapkan materi dengan baik, dan mengelola waktu

secara efektif. Dampak pada Lingkungan Belajar: Kinerja guru yang baik, yang dihasilkan dari kedisiplinan, dapat menciptakan lingkungan belajar yang positif dan produktif, sehingga mendukung perkembangan siswa Utari & Rasto, 2019)

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hafrizal et al., (2022), Utari & Rasto, (2019), Nurfadilah, (2021) Setianigsih, (2018) Purwoko, (2018), Rodi et al., (2020) yang menjelaskan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru.

3. Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

Gaya kepemimpinan yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, mendorong motivasi, dan meningkatkan komitmen guru terhadap tugas mereka. Pemimpin yang mendukung dan memberi umpan balik konstruktif dapat meningkatkan kepercayaan diri dan kinerja guru. Pentingnya Hubungan Pemimpin-Guru, Hubungan yang baik antara atasan dan guru, yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, dapat memperkuat kolaborasi, komunikasi, dan rasa saling menghormati, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja (Ritonga, 2020).

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zuhriyah, (2016), Rahawarin & Arikunto, (2015), Ritonga, (2019), Alliyah et al., (2018), Purwoko, (2018), Agustin et al., (2023) dan Caksana, (2019) yang menjelaskan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan kerja terhadap kinerja guru.

4. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Lingkungan kerja yang positif dan mendukung dapat meningkatkan motivasi, kenyamanan, dan kepuasan guru, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka. Sebaliknya, lingkungan yang negatif dapat menyebabkan stres, ketidakpuasan, dan penurunan kinerja. Lingkungan kerja yang kondusif, termasuk fasilitas yang memadai, kolaborasi yang baik antara guru dan manajemen, serta budaya saling menghargai, dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja guru dan hasil belajar siswa Rahawarin & Arikunto, (2015)

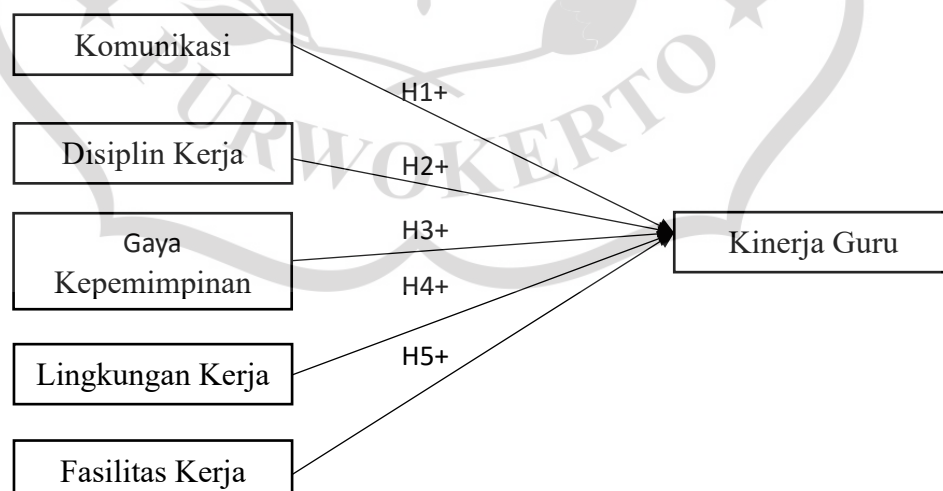
Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zuhriyah, (2016), Rahawarin & Arikunto, (2015), Ritonga, (2019), Alliyah et al., (2018), Purwoko, (2018), Agustin et al., (2023) dan Caksana, (2019) yang menjelaskan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

5. Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Guru

Fasilitas kerja yang memadai dapat memfasilitasi proses belajar mengajar, meningkatkan kenyamanan guru, dan mengurangi hambatan dalam pelaksanaan tugas. Guru yang memiliki akses ke fasilitas yang baik cenderung lebih produktif dan kreatif dalam mengembangkan metode pengajaran. Fasilitas kerja yang baik tidak hanya meningkatkan kinerja guru tetapi juga berkontribusi pada pengalaman belajar siswa yang lebih baik, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan pendidikan (Rasdi, 2021).

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rasdi, (2021), Iskandar et., (2014), Mahrita & Cahyono, (2022) dan Rodi et al., (2020), yang mengemukakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan pemaparan di atas maka dibuat kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

6. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis yang digunakan sebagai berikut:

H1 : Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru

H3 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja guru

H4 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru

H5 : Fasilitas Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru

