

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Era globalisasi dunia ditandai oleh perkembangan yang semakin cepat di segala bidang kegiatan, begitu pula dalam kegiatan pendidikan. Globalisasi ini sangat mempengaruhi terhadap perkembangan pendidikan di Indonesia sehingga diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Pemerintah Indonesia dalam upaya meningkatkan pendidikan bagi warga negaranya tidak henti-hentinya melakukan berbagai kegiatan dan menyediakan fasilitas pendukungnya termasuk memberlakukannya Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru. Seperti yang disampaikan dalam penjelasan umum atas Undang-Undang No. 14 Tahun 2005, Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah untuk melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Untuk mewujudkan tujuan nasional tersebut, pendidikan merupakan faktor yang sangat menentukan.

Selanjutnya, Pasal 31 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan bahwa (1) Setiap warga Negara berhak mendapat pendidikan; (2) Setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya; (3) Pemerintah

mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional, yang meningkatkan keimanan dan ketaqwaan serta ahlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang diatur dengan Undang-Undang; (4) Negara memprioritaskan anggaran pendidikan sekurang-kurangnya 20% (dua puluh persen) dari anggaran pendapatan dan belanja negara serta dari anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan pendidikan nasional; dan (5) Pemerintah memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan menjunjung tinggi nilai agama dan persatuan bangsa untuk kemajuan peradaban serta kesejahteraan umat manusia.

Salah satu amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tersebut kemudian diatur lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang memiliki visi terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga Negara Indonesia berkembang menjadi manusia yang berkualitas sehingga mampu dan proaktif menjawab tantangan zaman yang selalu berubah. Sumber daya manusia unggul merupakan persyaratan utama bagi terwujudnya bangsa dan negara yang maju. Berapapun besar sumber daya alam (SDA), modal sarana prasaran yang tersedia, pada akhirnya di tangan SDM yang handal sajalah target pembangunan bangsa dan negara dapat dicapai. Dalam perspektif berpikir seperti ini, suatu bangsa tak dapat mencapai kemajuan tanpa adanya suatu sistem pendidikan yang baik.

Pendidikan adalah modal dasar untuk menciptakan SDM yang unggul. Dunia pendidikan yang utama adalah sekolah. Sekolah merupakan salah satu lembaga alternatif pelayanan pendidikan. Sekolah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi. Untuk mengemban misi, mewujudkan visi, mencapai tujuan, dan menjalankan fungsinya sekolah memerlukan tenaga profesional, tata kerja organisasi dan sumber-sumber yang mendukung baik finansial maupun non finansial.

Sekolah sebagai suatu sistem memiliki komponen-komponen yang berkaitan satu sama lain serta berkontribusi pada pencapaian tujuan. Komponen-komponen tersebut adalah siswa, kurikulum, bahan ajar, guru, kepala sekolah, tenaga kependidikan lainnya, lingkungan, sarana, fasilitas, proses pembelajaran dan hasil atau output. Semua komponen tersebut harus berkembang sesuai tuntutan zaman dan perubahan lingkungan yang terjadi di sekitarnya. Untuk berkembang tentunya harus ada proses perubahan. Kayawan sebagai salah satu komponen penting di sekolah, memegang peranan yang sangat strategis terhadap pencapaian tujuan dari program-program yang telah ditetapkan oleh sekolah dan tujuan pendidikan nasional. Sebagai tenaga profesional, guru dituntut tidak saja hanya sebatas memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang keahliannya tetapi guru juga dituntut untuk mampu mengeksplorasikan segala kemampuan dan kompetensi yang dimilikinya tersebut serta mampu mentransformasikan, mengembangkan, menyebarluaskan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pendidikan sebagai wujud nyata dari kinerjanya.

Perubahan tersebut terjadi dalam struktur, proses, ketenagaan dan sistem suatu lembaga serta proses perubahan itu sendiri, menyangkut bagaimana sekolah sebagai lembaga diorganisasikan sehingga mampu mengemban misinya dengan baik. Dalam proses perubahan tersebut individu organisasi dan lembaga meningkatkan kemampuan dan *performancenya* sehubungan dengan tujuan, sumber-sumber, dan lingkungannya. Perubahan tidak akan berjalan tanpa dukungan dari sumber daya manusia yang merupakan aset yang dapat memberikan kontribusi lebih dalam pencapaian tujuan organisasi.

Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu instansi sekolah akan berjalan dengan baik apabila dalam suatu instansi pendidikan dilakukan metode yang sesuai dengan standarisasi instansi pendidikan terutama etika dalam menyelesaikan sebuah permasalahan dalam kerja. Setiap organisasi/ instansi pendidikan hendaknya menciptakan suatu manajemen yang tepat. Sebuah organisasi khususnya instansi pendidikan landasan yang sesungguhnya adalah kinerja.

Guru adalah pilar pendidikan, keberhasilan pendidikan di suatu negara sangat dipengaruhi oleh peran strategis para guru. Kinerja seorang guru menjadi sektor paling penting untuk membentuk kualitas siswa. Guru yang memiliki kinerja baik akan membentuk mentalitas dan kualitas siswa yang baik. Kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Masalah kinerja menjadi sorotan berbagai pihak, kinerja pemerintah akan dirasakan oleh masyarakat dan kinerja guru akan dirasakan

oleh siswa atau orang tua siswa. Berbagai usaha dilakukan untuk mencapai kinerja yang baik. Perhatian pemerintah terhadap pendidikan sudah disosialisasikan, anggaran pendidikan yang diamanatkan Undang-Undang 20% sudah mulai dilaksanakan. Maka kinerja guru tentunya akan menjadi perhatian semua pihak. Guru harus benar-benar kompeten dibidangnya dan guru juga harus mampu mengabdikan secara optimal. Kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal.

Salah satu indikator kinerja guru dianggap sudah berhasil adalah dengan perolehan tingkat keterserapan kerja pada siswa lulusannya. Keberhasilan siswa dalam keterserapan kerja tidak lepas dari upaya kerja guru selama mendidik. Guru yang memiliki kinerja baik tentunya mampu mendidik dan membentuk sumber daya manusia yang baik dan berkompeten dalam persaingan mendapatkan pekerjaan. Seperti di SMKN 1 Ambal yang terletak di Jalan Daendles, Ambalresmi, Ambal, Kebumen merupakan sekolah yang berhasil memberikan kontribusi terhadap keterserapan kerja siswa setelah lulus. Hal ini membuktikan bahwa kinerja guru pada SMK N 1 Ambal mampu membentuk siswanya untuk siap bekerja setelah lulus dari SMK N 1 Ambal. Tanpa hasil kerja guru yang baik, sangat sulit untuk membentuk siswa yang siap untuk bersaing kerja. Fenomena ini perlu ditingkatkan agar dapat membentuk siswa yang siap kerja setelah lulus dan mengurangi angka pengangguran. Berikut dapat kita lihat dari data hasil kinerja sekolah dari aspek keterserapan kerja SMK N 1 Ambal selama dua tahun terakhir.

**Tabel 1.1**  
**Hasil Kinerja Sekolahn Melalui Aspek Keterserapan kerja lulusan SMK**  
**N 1 Ambal tahun 2021/2022**

<b>Tahun Pelajaran</b>	<b>Kegiatan</b>	<b>Tkr</b>	<b>Kuliner</b>	<b>Bisnis Retai</b>	<b>DKV</b>	<b>Jumlah</b>
<b>2021</b>	Jumlah lulusan	142	106	106	0	354
	1. Wirausaha	20	20	10	0	50
	2. Bekerja	65	55	30	0	150
	3. Studi	6	4	5	0	15
	4. Tidak terlacak	51	27	61	0	139
	% terserap	45,77%	51,89%	28,30%	-	
<b>2022</b>	Jumlah lulusan	143	108	107	0	358
	1. Wirausaha	25	28	20	0	73
	2. Bekerja	90	75	65	0	230
	3. Studi	12	5	7	0	24
	4. Tidak terlacak	16	0	15	0	31
	% terserap	63%	69%	61%	-	

*Sumber: SMK Ambal 1 Kebumen*

Berdasarkan tabel tersebut terdapat peningkatan hasil kerja sekolahn yang cukup baik melalui aspek upaya dalam keterserapan kerja dari tahun 2021 dan 2022 dimana jurusan TKRO mengalami kenaikan dari 45,77% menjadi 63% ,Kuliner dari 51,89% menjadi 69% dan BDP mengalami kenaikan dari 28,30% menjadi 61%, walaupun sudah mengalami kenaikan namun dalam catatan Rapor Pendidikan SMK N 1 Ambal bagian tingkat keterserapan kerja masih tergolong rendah. Selain fenomena kinerja dari

aspek upaya guru dalam menyalurkan atau keterserapan tenaga kerja, hasil kerja guru pada SMK N 1 Ambal Kebumen dapat dilihat dari program-program SKP kerja guru SMK N 1 Ambal Kebumen.

Berikut ini adalah data observasi 5 tahun terakhir terkait program-program SKP kerja guru SMK N 1 Ambal Kebumen yang meliputi beberapa program, antara lain:

- a) Menyusun Kurikulum, Silabus atau rencana Pelaksanaan Pembelajaran
- b) Melaksanakan kegiatan pembelajaran
- c) Menyusun alat ukur/soal sesuai mata pelajaran
- d) Menilai dan mengevaluasi proses dan hasil belajar pada mata pelajaran yang diampunya
- e) Menganalisis hasil penilaian pembelajaran
- f) Melaksanakan pembelajaran perbaikan dan pengayaan dengan memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi
- g) Melaksanakan pengembangan diri atau PKB
- h) Melaksanakan publikasi ilmiah dan Membuat karya inovatif

**Tabel I.II**  
**Data Hasil SKP Program Kerja Guru**

No	Tahun	Target Pencapaian	Nilai Pencapaian SKP Program Kerja	Keterangan
1	2019	100%	96%	Sangat baik
2	2020	100%	87%	Baik
3	2021	100%	93%	Baik
4	2022	100%	95%	Baik
5	2023	100%	97%	Sangat baik

*Sumber: SMK N 1 Ambal Kebumen*

Berdasarkan standarisasi penilaian hasil kerja guru dikatakan cukup jika hasil kerja mencapai 60-75%. Hasil kerja guru dikatakan baik jika hasil kerja mencapai 75-95%. Hasil kerja guru dikatakan sangat baik jika hasil kerja mencapai diatas 95%. Berdasarkan hasil dari SKP dalam melaksanakan program-program kerja yang tercapai menunjukkan nilai pencapaian yang cukup baik. Pencapaian SKP guru terkait program-program SKP kerja guru SMK N 1 Ambal Kebumen sempat mengalami penurunan yaitu pada Tahun 2020, dimana pada Tahun tersebut sedang dilanda wabah Covid. Menurunnya hasil SKP pada Tahun 2020 masih dapat dikatakan baik, karena masih berada diatas nilai 80%.

Keberhasilan kerja guru dapat ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola organisasi, maka guru perlu didayagunakan secara lebih efektif dan efisien dalam meningkatkan kinerja. Menurut Siagan (2020), kinerja adalah sebuah hasil pekerjaan yang dicapai dalam waktu tertentu. Keberhasilan pemimpin dalam menunjukkan kinerja guru yang efektif dan efisien tergantung pada kepemimpinannya yang selalu memberikan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi bawahannya, serta sejauh mana pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan untuk mencapai tujuan organisasi, sesuai visi dan misi yang telah ditentukan. Sulistyawati et al., (2022) kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan yang diyakini efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi sekolah harus memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Gaya kepemimpinan tersebut bermacam-macam dan dapat disesuaikan menurut kondisi masyarakat yang dipimpinnya. Banyak gaya kepemimpinan yang dapat mensukseskan kinerja kepala sekolah, dalam hal ini penulis meneliti gaya kepemimpinan transformasional, karena gaya kepemimpinan transformasional dapat mengarahkan dan mempengaruhi perilaku para guru atau bawahannya untuk melaksanakan tugas dengan pencapaian hasil yang baik.

Kepemimpinan transformasional bukan sekedar mempengaruhi pengikutnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan, melainkan lebih dari itu bermaksud ingin merubah sikap dan nilai-nilai dasar para pengikutnya melalui pemberdayaan dan meningkatkan rasa percaya diri dan tekad untuk terus melakukan perubahan walaupun mungkin ia sendiri akan terkena dampaknya dengan perubahan itu. Kepemimpinan kepala sekolah yang dimiliki oleh SMK N 1 Ambal tersebut saat ini menggunakan gaya kepemimpinan transformasional, dengan cara terjun langsung dan memberi arahan terhadap guru guru di SMK N 1 Ambal meskipun beliau masih tergolong baru pertama di tugaskan sebagai kepala sekolah, beliau tidak segan memberi arahan terhadap guru yang ada di SMK N 1 Ambal, namun karna banyaknya tugas yang di miliki Kepala Sekolah kadang menjadi kendala untuk mengawasi dan memberi arahan kepada guru guru yang ada di SMK N 1 Ambal.

Aspek lain yang mempengaruhi kinerja yaitu kedisiplinan kerja. Menurut Sutrisno (2021), kedisiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai

dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Menurut Sutrisno (2021), mengemukakan bahwa kedisiplinan kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus- menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Seorang yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi akan bekerja dengan baik walaupun tidak diawasi oleh atasan kemudian tidak akan mencari waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan dan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada paksaan, sehingga akhirnya akan berpengaruh pada pencapaian kinerja yang optimal. Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan.

Hasil observasi terhadap kedisiplinan kerja guru SMK N 1 Ambal sudah cukup baik, hanya saja masih perlu ditingkatkan karena masih ditemukan adanya penyelesaian tugas-tugas yang tidak tepat waktu dan masih adanya guru yang tidak sesuai dengan jam kerja. Dalam hal ini masih banyak guru yang datang hanya memenuhi absensi kerja, kemudian keluar di saat jam kerja untuk keperluan pribadi. Berdasarkan observasi didapat fenomena guru yang sering memanfaatkan waktu kerja untuk keperluan pribadi, seperti

datang kekelas memberikan siswa tugas kemudian ditinggal. Selain itu juga terdapat fenomena sering adanya jam mengajar yang kosong hanya diberikan tugas untuk siswanya.

Selain aspek kedisiplinan kerja, Lingkungan kerja fisik juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja fisik sekolah yang baik dan sesuai dapat membantu terhadap peningkatan kinerja guru. Pengaruh lingkungan kerja fisik sekolah terhadap kinerja guru dinyatakan oleh Supardi yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dapat dilihat dari faktor situasional seperti lingkungan kerja fisik sekolah. Maka dapat dikatakan semakin baik lingkungan kerja fisik sekolah maka semakin baik pula kinerja guru, sebab dengan adanya lingkungan kerja fisik sekolah yang baik akan mempermudah guru melaksanakan segala tugas dan tanggung jawabnya

Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan lingkungan kerja dalam bentuk material atau fisik dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Pangestu 2020). Lingkungan kerja fisik sekolah merupakan suatu bentuk kondisi yang bersifat fisiologis maupun situasional yang mampu membangun seseorang di sekitarnya untuk melakukan hal yang positif yang sesuai dengan anjuran yang ada, lingkungan kerja fisik sekolah juga dapat dikatakan merupakan bentuk kondisi pendukung untuk seorang guru dalam melaksanakan segala tugas dan tanggung jawabnya, maka dalam hal ini semakin baik kondisi lingkungan kerja fisik sekolah maka semakin baik pula kinerja seorang guru dalam menjalankan segala pekerjaannya.

SMK N 1 Ambal merupakan salah satu sekolah yang terakreditasi baik, namun lingkungan kerja fisik di SMK N 1 Ambal masih kurang dalam memenuhi kebutuhan peserta didiknya, SMK N 1 Ambal hanya memiliki 24 ruang kelas yang dapat di gunakan itu, ventilasi masih kurang sehingga sirkulasi udara pada ruangan terasa kurang nyaman. Peserta didik yang ada di SMK N 1 Ambal sebanyak 1080 siswa yang membutuhkan 30 ruang kelas oleh karna itu guru kadang men kan fasilitas lain seperti ruang praktik, perpustakaan, mushola sebagai ruang kelas, hal tersebut berpengaruh juga terhadap kinerja guru di SMK N 1 Ambal.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru di SMK N 1 Ambal”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas menjelaskan tentang bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru di SMK N 1 Ambal diantaranya adalah gaya kepemimpinan transformasional dimana gaya kepemimpinan tersebut belum sepenuhnya di miliki oleh kepala sekolah di SMK N 1 ambal dikarnakan Kepala Sekolah di SMK N 1 Ambal tergolong baru pertama kalinya menjabat sebagai kepala sekolah. Pengaruh selanjutnya adalah kedisiplinan kerja dimana kedisipinan kerja di SMK N 1 Ambal belum terkondisikan secara optimal dimana masih banyak guru yang keluar di jam kerja. Pengaruh lainnya adalah dari segi lingkungan kerja dalam hal ini

pembahasannya adalah mengenai lingkungan kerja fisik dimana lingkungan kerja fisik di SMK N 1 Ambal belum memenuhi standar seperti kurangnya ventilasi sehingga sirkulasi udara kurang, kurangnya ruangan untuk kegiatan pembelajaran dan pencahayaan dari tiap tiap ruangan serta suara suara bising kendaraan yang mengganggu kegiatan pembelajaran.

Berdasarkan hal tersebut, maka pertanyaan penelitian ini dijabarkan sebagai berikut.

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Ambal?
2. Apakah kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Ambal?
3. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Ambal?
4. Apakah kepemimpinan transformasional, kedisiplinan kerja, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Ambal?

### **1.3. Batasan Masalah**

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini difokuskan hanya pada guru PNS di SMK Negeri 1 Ambal.

2. Penelitian ini dibatasi terhadap variabel:

a. Kinerja (Y)

Menurut Siagan (2020), kinerja adalah sebuah hasil pekerjaan yang dicapai dalam waktu tertentu. Kinerja dalam penelitian ini dibatasi pada indikator yang dikemukakan Mangkunegara (2021).

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian.

b. Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ )

Sulistiyawati et al., (2022) kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan yang diyakini efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan ini dibatasi menggunakan gaya kepemimpinan transformasional. menurut Prasetyo et al., (2020), kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan yang mengutamakan pengembangan visi, perubahan budaya dan perubahan organisasi. Menurut Kharis (2020), Penilaian kepemimpinan transformasional yang diteliti dalam penelitian ini dibatasi pada:

- 1) Kharisma
- 2) Motivasi inspiratif
- 3) Stimulasi intelektual

4) Perhatian yang individual

### 3. Kedisiplinan Kerja ( $X_2$ )

Menurut Sutrisno (2021), kedisiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja dalam penelitian ini dibatasi pada indikator yang dikemukakan oleh Hasibuan (2019):

- 1) Kehadiran tepat waktu
- 2) Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan
- 3) Mentaati peraturan kerja
- 4) Menjalankan prosedur kerja.

### 4. Lingkungan kerja fisik ( $X_3$ )

Menurut Sedarmayanti (2021), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Sedarmayanti (2021), indikator lingkungan kerja fisik dibatasi pada:

- 1) Pewarnaan
- 2) Penerangan
- 3) Udara
- 4) Suara bising
- 5) Keamanan

## 6) Kebersihan

### 1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka dapat disimpulkan tujuan dari peneliti ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja Guru di SMK Negeri 1 Ambal.
2. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja Guru di SMK Negeri 1 Ambal.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap kinerja Guru di SMK Negeri 1 Ambal.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan transformasional, kedisiplinan kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Ambal.

### 1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang baik terhadap ilmu pengetahuan yang selalu berkembang. Adapun beberapa manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1.5.1. Manfaat teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan berguna bagi para akademisi dalam mengembangkan teori manajemen sumber daya manusia terhadap kajian mengenai interaksi antara kepemimpinan transformasional, kedisiplinan kerja, Lingkungan kerja, dan kinerja.

- b. Penelitian ini merupakan tambahan informasi bagi pembaca yang berkepentingan dan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian selanjutnya.
- c. Bagi peneliti, sebagai wahana latihan pengembangan kemampuan dan penerapan teori yang diperoleh dalam perkuliahan.

#### **1.5.2. Manfaat Praktis**

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi petunjuk kepada Kepala Sekolah SMK Negeri 1 Ambal agar lebih menyadari terhadap kepemimpinan transformasional, Lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Ambal.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan internal manajemen SMK Negeri 1 Ambal dalam pelaksanaan *administrative control* untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan di SMK Negeri 1 Ambal.

