

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, LINGKUNGAN
KERJA FISIK, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA GURU
(Studi Kasus Pada Guru PNS di MTs N 5 Kebumen)**

Eko Purwanto
Program Studi S1 Manajemen, STIE Putra Bangsa Kebumen
Email: Peko3759@gmail.com

ABSTRACTION

This study aims to determine the effect of principal transformational leadership, physical work environment, and work discipline on teacher performance (a study on civil servant teachers at MTs N 5 Kebumen). The problem raised in this study is the analysis of the influence of transformational leadership, physical work environment, and work discipline on the performance of civil servant teachers at MTs N 5 Kebumen, with the aim of knowing how much influence the principal transformational leadership, physical work environment, and work discipline have on performance. PNS teachers at MTs N 5 Kebumen partially or simultaneously. The sample data taken in this study were civil servant teachers at MTs N 5 Kebumen, totaling 46 teachers as respondents. The instrument or data collection tool in this study was to use a questionnaire.

Data analysis tools used in this study are multiple linear regression analysis. Data analysis techniques used include qualitative analysis and quantitative analysis consisting of validity test, reliability test, t test, F test, multiple linear regression analysis (Likert scale).). Data were analyzed with the help of the SPSS Release 24 for Windows program. The results of proving the first hypothesis that transformational leadership has a positive and significant effect on performance. The result of the second hypothesis is that the physical work environment has no effect on performance. The results of the proof of the third hypothesis that work discipline has a positive and significant effect on performance. The results of the fourth hypothesis transformational leadership, physical work environment, and work discipline jointly influence performance.

Keywords: Transformational Leadership, Physical Work Environment, Work Discipline, Performance

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, lingkungan kerja fisik, dan didiplin kerja terhadap kinerja guru (studi pada guru PNS di MTs N 5 Kebumen). Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah Analisis pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru

PNS di MTs N 5 Kebumen, dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru PNS di MTs N 5 Kebumen secara parsial maupun simultan. Data sampel yang diambil pada penelitian ini yaitu guru PNS di MTs N 5 Kebumen yang berjumlah 46 guru sebagai responden. Instrumen atau alat pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan angket/kuesioner.

Alat analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda.. Teknik analisis data yang digunakan antara lain analisis kualitatif dan analisis kuantitatif yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji t, uji F, analisis regresi linier berganda (*skala likert*). Data dianalisis dengan bantuan *program SPSS Release 24 for Windows*. Hasil dari pembuktian hipotesis pertama bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil dari hipotesis ke dua bahwa lingkungan kerja fisik tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hasil dari pembuktian hipotesis ketiga bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil dari hipotesis keempat kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003, tentang sistem pendidikan nasional BAB XI Pasal 39 yang berbunyi Pertama, tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Kedua, pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik di perguruan tinggi.

Sekolah merupakan lembaga pendidikan atau wadah untuk mencapai tujuan pembangunan nasional. Keberhasilan pendidikan di sekolah tidak lepas dari sumber daya manusia yang ada di sekolah tersebut seperti kepala sekolah, pegawai administrasi, guru, dan siswa. Sumber daya manusia yang paling mempengaruhi keberhasilan pendidikan di sekolah dilihat dari kelulusan siswa-siswi dengan nilai yang sesuai standar kelulusan atau memuaskan, banyak prestasi yang didapatkan siswa-siswi di sekolah, keberhasilan itu tidak lepas dari

peran seorang guru. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang guru pasal 1 disebutkan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik dalam pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Setyani,2012).

Guru profesional adalah guru yang mampu bertanggung jawab dengan tugas yang telah diberikan dan memiliki beberapa kompetensi. Kompetensi yang dimiliki oleh guru mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik. Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 tahun 2005 Bab IV pasal 10 ayat 1 menjelaskan kompetensi yang harus dimiliki seorang guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Sekolah Madrasah Tsanawiyah Negeri 5 Kebumen merupakan salah satu sekolah yang berbasis keagamaan yang memiliki siswa dan guru yang cukup memadai. Latar belakang semua gurunya sesuai dengan basisnya masing-masing. Guru di MTs N 5 Kebumen selain harus mempunyai basis

pendidikan pelajaran umum yang di ampu, guru juga harus mempunyai basic keagamaan yang kuat.

Berdasarkan observasi dan wawancara pada bulan September 2019 bahwa: Pertama, baru terjadi pergantian kepemimpinan yang baru, kepala sekolah memberikan kebebasan kepada bawahannya untuk memberikan ide-ide atau masukan untuk kemajuan organisasi, kepala sekolah memberikan contoh kedisiplinan yang baik kepada bawahannya seperti selalu mematuhi aturan yang sudah ditetapkan, selain itu kepala sekolah setiap pagi menyempatkan keliling-keliling sekolah untuk memotivasi dan menjalin hubungan yang baik dengan bawahannya seperti guru-guru di MTs N 5 Kebumen, kepala sekolah sudah mendapatkan kepercayaan dari guru-guru atau dari bawahannya untuk memimpin sekolah, kepala sekolah memperhatikan secara personal setiap individu dengan cara yang sederhana dan mendekati bawahannya dengan cara yang baru dimana kepala sekolah di MTs N 5 Kebumen datang ke rumah guru-guru secara agar tidak hanya dekat dengan guru saja tetapi juga dengan keluarga dari guru tersebut. Kedua, setiap ruangan sudah difasilitasi dengan kipas angin, tata ruang juga baik, dan kebersihan juga terjaga sehingga membuat kenyamanan dalam bekerja. Ketiga, setiap guru yang melanggar peraturan yang diterapkan di sekolah seperti datang tidak tepat waktu, terlambat mengumpulkan RPP mereka mendapatkan sanksi hukuman dan teguran. Keempat, untuk absensi guru menggunakan dua metode yaitu dengan metode manual dan metode *finger print*.

Semua permasalahan tersebut tentunya berdampak pada kinerja guru. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2013). Sedangkan menurut Natawijaya (2003) kinerja merupakan perangkat perolehan nyata yang ditampilkan oleh seseorang yang profesional atau pakar (dosen, pembimbing, guru pembimbing, pakar pengembangan ilmu) dan lain-lain pada waktu dia melaksanakan tugas keahliannya. Berdasarkan pengertian menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah perolehan nyata

secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan keahliannya. Kinerja guru yang berada di sekolahan MTs n 5 Kebumen sudah baik. Semua guru mendapatkan pekerjaan sesuai dengan basiknya masing-masing dan kerja sama yang baik sehingga pekerjaan bisa selesai dengan maksimal.

Penilaian supervisi kinerja guru di MTs N 5 Kebumen meliputi beberapa komponen seperti : kalender pendidikan, analisi minggu efektif, SK pembagian tugas, jadwal tatap muka, program tahunan, program semester, silabus, RPP, penghitungan KKM, jurnal mengajar, daftar hadir siswa, daftar penilaian, program terstruktur dan mandiri, analisis hasil penilaian, program remedial pengayaan, kumpulan instrumen penilaian, catatan pembelajaran di luar kelas, buku-buku sumber belajar, dan buku: pembinaan/ agenda/ rapat. Daftar penilaian ada 4, yaitu penilaian harian, penilaian akhir semester, penilaian akhir tahun, penilaian raport. Penilaian harian ada 3, yaitu penilaian sikap, penilaian pengetahuan, dan penilaian keterampilan.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, salah satu faktornya adalah kepemimpinan transformasional, menurut Koentjaraningrat yang dikutip dari Soerjono Soekarto (2012), kepemimpinan adalah kemampuan seorang (pemimpin atau leader) untuk mempengaruhi orang lain (yang dipimpin atau anggotanya) sehingga orang lain tersebut bertingkah laku seperti dikehendaki oleh pemimpin tersebut. Kartini Kartono dalam Idochi Anwar (2003:67) mengatakan bahwa fungsi kepemimpinan kepala sekolah adalah memandu, menuntun, membimbing, memberi atau membangun motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan komunikasi jaringan yang lebih baik sehingga akan mampu membawa pengikutnya kepada tujuan yang telah direncanakan. Berdasarkan pengertian menurut para ahli di atas kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah kemampuan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi, seperti membimbing, memotivasi, seseorang atau bawahannya atau pengikutnya untuk mengikuti apa yang dikehendaki pemimpin sesuai tujuan yang telah direncanakan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik adalah suasana lingkungan fisik tempat kerja dimana para guru melaksanakan pekerjaan sehari-hari yang berkaitan dengan keadaan penerangan atau cahaya ditempat kerja, keadaan udara ditempat kerja, keadaan suara ditempat kerja, serta keadaan perlengkapan kerja (Taufik, dalam Kerlinger, 2002). Buku Pandji (2006:58), menjelaskan bahwa “lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerja, pimpinan, ataupun pada hasil pekerjaannya. Sedarmayanti (2009) mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang meliputi beberapa aspek yang harus diperhatikan, misalnya ruang kerja yang nyaman, kondisi lingkungan yang nyaman, suhu ruangan yang tetap, terdapat pencahayaan yang memadai, dan warna cat ruangan. Berdasarkan penjelasan menurut para ahli di atas lingkungan kerja fisik adalah lingkungan tempat kerja yang nyaman yang membuat para bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor disiplin kerja. Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri (Handoko dalam Sinambela, 2012), sebagai rasa hormat, taat, dan mematuhi peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis (Itang, 2015). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para atasan (Wardoyo, 2015) sebagai prosedur untuk mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan (Turang, Kindangen, dan Tumiwa, 2015). Berdasarkan pengertian menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah peraturan yang di gunakan untuk mengoreksi para bawahan dan peraturan yang diterapkan dalam sebuah organisasi harus ditaati dan dipatuhi oleh seseorang dengan sadar diri baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja guru di MTs N 5 Kebumen sudah cukup baik dimana setiap guru selalu mematuhi aturan yang diterapkan di sekolah tersebut dan pengumpulan RPP yang tepat waktu. Absensi guru di MTs N 5 Kebumen menerapkan 2 metode yaitu dengan metode fringer print dan metode manual. Berdasarkan latar belakang tersebut maka

peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru PNS di sekolah MTs N 5 Kebumen**”

LANDASAN TEORI

1. Kinerja

Kinerja berasal dari bahasa Inggris *performance*. Menurut Smith (Sedarmayanti 2001:50) kinerja adalah hasil atau keluaran dari proses menurut lembaga administrasi Negara dalam Sedarmayanti (2001:50) *performance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja, unjuk kerja, penampilan kerja. Menurut Mangkunegara (2001:50) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Poerwadarminta (2015:83), secara etimologis kinerja guru berarti sesuatu yang dicapai seorang guru atas prestasi yang diperlihatkan. Sedangkan Sedarmayanti (2015:77), mengemukakan kinerja guru adalah hasil kerja yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawabnya.

Menurut Uno dan Lamatenggo (2012) kinerja guru diukur melalui lima indikator, yaitu:

- a. Kualitas kerja
- b. Kecepatan dan ketepatan
- c. Inisiatif dalam bekerja
- d. Kemampuan kerja
- e. Komunikasi.

2. Kepemimpinan Transformasional

Colquitt, LePine dan Wesson (2013:475-476) menyatakan tentang kepemimpinan transformasional bahwa, “*transformational leadership involves inspiring followers to commit to a shared vision that provides meaning to their work while also serving as a role model who helps followers develop their own potential and view problems from new perspectives*”. Kepemimpinan transformasional meliputi menginspirasi pengikut untuk berkomitmen terhadap

visi bersama yang memberi arti untuk pekerjaan mereka sementara juga sekaligus merangkap sebagai panutan yang membantu pengikut mengembangkan potensi dan melihat masalah mereka sendiri dari perspektif baru. Selanjutnya Kinicki dan Kreitner (2008:359) mengatakan bahwa: *“transformational leadership is transforms employees to pursue organizational goals over self interests”*. Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mentransformasikan para karyawan untuk mengejar tujuan organisasi di atas kepentingan diri sendiri.

Indikator dari kepemimpinan transformasional menurut Avolio dan Bas (Gary Yukl 2010:182), yaitu:

- a. Kharismatik
- b. Pengaruh idealis
- c. Motivasi inspirasi
- d. Stimulasi intelektual
- e. Konsiderasi individu.

3. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah suasana lingkungan fisik tempat kerja dimana para guru melaksanakan pekerjaan sehari-hari yang berkaitan dengan keadaan penerangan atau cahaya ditempat kerja, keadaan udara ditempat kerja, keadaan suara ditempat kerja, serta keadaan perlengkapan kerja (Taufik, dalam Kerlinger, 2002).

Indikator dari lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2001) yaitu:

- a. Pewarnaan
- b. Penerangan
- c. Udara
- d. Suara bising
- e. Ruang gerak
- f. Keamanan
- g. Kebersihan.

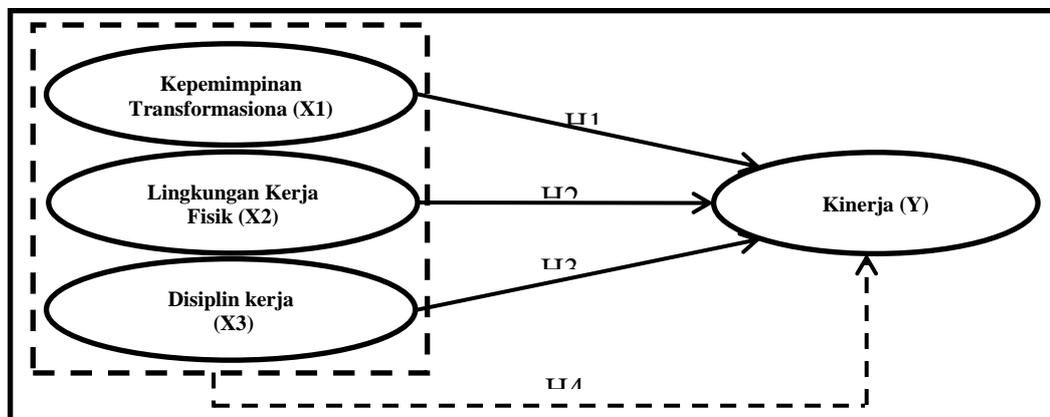
4. Disiplin kerja

Disiplin adalah kesiapan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri (Handoko dalam Sinambela, 2012), sebagai rasa hormat, taat, dan mematuhi peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis (Itang, 2015).

Menurut Ghozali Saydam (2010) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator, seperti:

- a. Hadir di sekolah 15 menit sebelum pelajaran dimulai dan pulang setelah jam pelajaran selesai.
- b. Tidak meninggalkan sekolah tanpa seizin Kepala Sekolah
- c. Melaksanakan tugasnya secara tertib dan teratur
- d. Membuat program catur wulan
- e. Membuat persiapan mengajar sebelum mengajar
- f. Melakukan ulangan harian 3 kali dalam catur wulan dan ulangan umum setiap akhir catur wulan
- g. Menyelesaikan administrasi kelas secara baik dan teratur
- h. Membantu siswa yang mengalami kesulitan belajar dan memberikan program pengayaan kepada yang mempunyai kecakapan lebih

5. Model Empiris



6. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori yang telah diuraikan dalam penelitian, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Diduga Kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru MTs N 5 Kebumen.

H2: Diduga Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja guru Mts N 5 Kebumen.

H3: Diduga Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Mts N 5 Kebumen.

H4: Diduga Kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru MTs N 5 Kebumen.

METODE PENELITIAN

1. Obyek Penelitian

Menurut Sugiono (2012), objek penelitian adalah suatu atribut dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Objek penelitian ini adalah variabel kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan kinerja.

2. Subyek Penelitian

Menurut Arikunto (2007), subyek penelitian merupakan sesuatu yang sangat penting kedudukannya di dalam penelitian, subyek penelitian harus ditata sebelum peneliti siap untuk mengumpulkan data. Subyek penelitian ini adalah guru PNS di MTs N 5 Kebumen yang berjumlah 46 orang.

3. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono, (2010:61). Suharsimi Arikunto (1996:120) yang menyatakan, bahwa jika jumlah subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Dalam

penelitian ini, yang akan menjadi populasinya yaitu guru PNS yang ada di MTs N 5 Kebumen yang berjumlah 46 orang. Penelitian ini merupakan survey karena seluruh populasi dijadikan sebagai sampel.

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru PNS yang ada di MTs N 5 Kebumen dengan jumlah 46 orang. Penelitian ini menggunakan penelitian populasi, karena seluruh guru PNS tersebut dijadikan subjek penelitian. Adapun jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode sensus yakni berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2016) yang dimaksud dengan teknik *Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 50 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain *sampling* jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini, pengambilan sampel jenuh dengan menggunakan seluruh populasi guru PNS berjumlah 46 orang, sehingga sampel yang digunakan adalah sampel jenuh.

4. Jenis Data

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh dari sumber penelitian secara langsung dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan sekumpulan pertanyaan tertulis yang disusun

untuk memperoleh jawaban responden.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain), misalnya jurnal, penelitian, buku-buku, teks.

5. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dimaksud untuk memperoleh bahan- bahan yang relevan dan akurat melalui :

- a. Observasi, yaitu dengan melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.
- b. Studi Pustaka, yaitu mengumpulkan dan memeriksa atau menelusuri dokumen-dokumen atau kepustakaan yang dapat memberikan informasi atau keterangan yang dibutuhkan oleh peneliti.
- c. Kuesioner, yaitu dengan membuat daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dan diajukan kepada seluruh guru PNS di MTs N 5 Kebumen.
- d. Wawancara, yaitu apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan pada laporan tentang diri sendiri atau *self-report* atau setidaknya pada pengetahuan keyakinan pribadi.

6. Teknik Analisis Data

a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah transformasi data mentah ke dalam bentuk yang mudah dipahami atau diinterpretasi. Analisis deskriptif, yang juga disebut analisis pendahuluan, bertujuan untuk mengetahui karakteristik setiap variabel dalam sampel. Analisis deskriptif diperoleh dari jawaban kuesioner seperti jumlah responden, usia, alamat dan lain-lain. Data hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan tersebut selanjutnya ditampilkan dalam bentuk tabel. Hasil analisis ini juga dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan analisis dalam uji hipotesis (Simamora, 2004:231).

b. Analisis Statistik

Analisis statistik atau kuantitatif digunakan untuk menganalisis data dari hasil jawaban kuisioner dengan menggunakan metode-metode statistik. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu berupa program aplikasi komputer yaitu SPSS (*Statistica Product and Service Solutions*) 24 for windows.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil dari perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS maka diketahui hasil uji t regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = -2,590 + 0,669X_1 - 0,74X_2 + 0,366X_3 + e$$

a. Konstanta

1) Konstanta -2,590 artinya jika variabel kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja bernilai nol, maka kinerja guru pada Mts N 5 kebumen meningkat -2,590 satuan.

b. Variabel independen

1) $b_1 = 0,669$

Koefisien regresi untuk X_1 sebesar 0,669 artinya setiap kenaikan bertambahnya satu satuan variabel kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kinerja sebesar 0,669 poin apabila variabel independen lainnya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja.

2) $b_2 = - 0,74$

Koefisien regresi untuk X_2 sebesar - 0,74 artinya setiap kenaikan satu satuan variabel lingkungan kerja fisik akan menurunkan kinerja sebesar 0,74 poin apabila variabel independen lainnya tetap. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja.

- 3) $b_3 = 0,366$
 Koefisien regresi untuk X_3 sebesar 0,366 artinya setiap kenaikan satu satuan variabel disiplin kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,366 poin apabila variabel independen lainnya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja.

2. Uji Hipotesis

Uji parsial merupakan suatu pengujian untuk mengetahui pengaruh yang signifikan pada variabel independen, dengan ketentuan:

- Tidak ada pengaruh signifikan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak.
- Terdapat pengaruh signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima.

Untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini hipotesis dapat dilihat dari Titik Persentase Distribusi t dengan rumus ($df = N - K - 1$). Perhitungan t tabel 46-3-1 maka hasil t tabel dengan 46 responden sebesar 2,018.

- Variabel Kepemimpinan Transformasional
 Persamaan diatas menunjukkan bahwa $t_{hitung} 3,864 > t_{tabel} 2,018$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PNS MTs Negeri 5 Kebumen.
- Variabel Lingkungan Kerja Fisik
 Persamaan diatas menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar $-0,906 < t_{tabel} 2,018$ dengan signifikansi $0,370 > 0,05$ yang berarti variabel lingkungan kerja fisik tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru PNS MTs Negeri 5 Kebumen.
- Variabel Disiplin Kerja
 Persamaan diatas menunjukkan bahwa $t_{hitung} 4,456 > t_{tabel} 2,018$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PNS MTs Negeri 5 Kebumen.
- Berdasarkan analisis diperoleh F_{hitung} sebesar $20,076 > F_{tabel} 2,83$ dengan

signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru PNS MTs Negeri 5 Kebumen.

3. Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi Adjusted R Square diperoleh 0,560 artinya 56% variabel kinerja dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 44% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru PNS di MTs N 5 Kebumen dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional yang diberikan oleh kepala sekolah terhadap guru maka akan semakin tinggi kinerja guru di MTs N 5 Kebumen.
- Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak dapat dijadikan sebagai variabel yang mampu meningkatkan kinerja guru PNS di MTs N 5 Kebumen.
- Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja yang diberikan organisasi terhadap guru maka akan semakin tinggi kinerja guru PNS di MTs N 5 Kebumen.
- Kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru PNS di MTs N 5 Kebumen. Artinya, peran dari kedua variabel tersebut dalam penelitian ini sangat penting karena untuk meningkatkan kinerja guru PNS di MTs N 5 Kebumen.

- e. Kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja guru. Pengaruh yang paling dominan yaitu dari variabel kepemimpinan transformasional, variabel yang berpengaruh kedua yaitu pada variabel disiplin kerja.
- f. Variabel kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru PNS di MTs N 5 Kebumen.

5. Keterbatasan

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil penelitian. Keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh variabel-variabel yang peneliti bahas pada penelitian ini. Tetapi masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini..
- b. Penelitian ini belum dapat mengungkapkan secara keseluruhan faktor yang mempengaruhi kinerja guru di MTs N 5 Kebumen, hanya sebatas kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja.
- c. Kurangnya pemahaman responden dalam menjawab pernyataan kuesioner, serta kurangnya sikap kepedulian dan keseriusan responden dalam menjawab pernyataan kuesioner.

6. Implikasi

Saran yang dapat disampaikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Implikasi Praktis

- 1) Kepemimpinan transformasional yang diterapkan pada organisasi sudah baik, tetap dipertahankan dan harus semakin di tingkatkan lagi supaya kinerja guru lebih baik dan tambah maksimal lagi dalam menyelesaikan kerjanya karena guru merasa kepemimpinan transformasional yang digunakan oleh pemimpin mampu memberikan pengaruh

yang baik terhadap kinerja guru. Implikasi dari hasil penelitian ini, pemimpin yang kharismatik, memberikan pengaruh yang idealis, memberikan motivasi, stimulasi intelektual, dan konsiderasi individu maka kinerja guru akan semakin meningkat dan lebih maksimal. Semakin baik kepemimpinan transformasional di Mts Negeri 5 Kebumen, maka semakin tinggi pula kinerja Guru.

- 2) Lingkungan kerja fisik yang tidak berpengaruh sebaiknya perlu diperbaiki. Adanya lingkungan kerja fisik yang positif dapat memberikan kinerja yang lebih baik dari sebelumnya. Salah satu cara untuk memperbaiki lingkungan kerja fisik yaitu setiap guru hendaknya tetap memperhatikan lingkungan kerja yang mendukung seperti ruang kerja yang nyaman dan guru juga memperhatikan lingkungan kerja yang berdampak terhadap kinerja guru misalnya kondisi kebisingan di tempat kerja, kondisi udara ditempat kerja, keamanan ditempat kerja, penerangan di tempat kerja, dan lain-lain.
- 3) Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru PNS di MTs N 5 Kebumen. Implikasi dari hasil penelitian ini tentang disiplin kerja yang baik seperti kehadiran guru-guru yang tepat waktu, mematuhi aturan yang sudah ditetapkan pada sekolah, menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tertib dan teratur, dan peraturan-peraturan yang lainnya. Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi disiplin kerja guru PNS MTs Negeri 5 Kebumen, maka semakin tinggi pula kinerjanya.
- 4) Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat meneliti variabel-variabel lain ataupun menambahkan variabel-variabel lain yang penulis belum melakukan penelitian di penelitian kali ini.

b. Implikasi Teoritis.

- 1) Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja Berdasarkan analisis untuk variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru PNS di MTs N 5 Kebumen. Karena uji t variabel kepemimpinan transformasional mempunyai nilai t_{hitung} 3,864 > t_{tabel} 2,018 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Kondisi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PNS MTs Negeri 5 Kebumen. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasasti dan Yuniawan (2017) serta penelitian yang dilakukan oleh Basilius Redan Werang (2014) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Semakin baik kepemimpinan transformasional di Mts Negeri 5 Kebumen, maka semakin tinggi pula kinerja Guru.
- 2) Pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap kinerja Berdasarkan hasil penelitian variabel lingkungan kerja fisik tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Karena hasil uji t variabel lingkungan kerja fisik mempunyai nilai bahwa t_{hitung} sebesar $-0,906 < t_{tabel}$ 2,018 dengan signifikansi 0,370 > 0,05. Kondisi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru PNS MTs Negeri 5 Kebumen. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh I Putu Santika dan Ni Luh Sili Antari (2020) bahwa Lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Semakin baik lingkungan kerja fisik belum tentu meningkatkan kinerja guru PNS MTs Negeri 5 Kebumen.

- 3) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

Berdasarkan hasil penelitian variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Karena hasil uji t variabel disiplin kerja mempunyai nilai t_{hitung} 4,456 > t_{tabel} 2,018 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Kondisi ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PNS MTs Negeri 5 Kebumen. Semakin tinggi disiplin kerja guru PNS MTs Negeri 5 Kebumen, maka semakin tinggi pula kinerjanya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ajabar, Resi Marina (2019) bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar, Resi Marina, 2019. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA N 1 Prabumulih. *Jurnal ilmiah MEA (Managemen Ekonomi dan Akutansi)*. Volume 3 No. 2.
- Basilius Redan Werang. 2014. Pengaruh Kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah, Moral Kerja Guru, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD N di Kota Merauke. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*. No. 01.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine, dan Michael J. Wesson, *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*, Fourth Edition. New York: McGraw-Hill Education, 2013.
- Departemen Pendidikan Nasional, 2005. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen, Jakarta: Depdiknas.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Kerlinger dan Pedhazur. 2002. *Korelasi dan Analisis Regresi Ganda*. Semarang: Nurcahya.
- Lestari, Adistri Novita & Emma Suryani. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Tirtayasa Ekonomika*. Volume 13. No. 2.
- Mangkunegara, A, Prabu. (2001). *Managemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Rosdakarya.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- McShane, Steven L. & Mary Ann Von Glinow, *Organizational Behavior*, Seventh Edition. New York: McGraw-Hill, 2015
- Maksum, Ali dan Nugroho Mawardi Wibowo Muninghar , 2019. Pengaruh Kemampuan Manajerial Guru, Disiplin Kerja Guru, dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru MA AL_MIFTAH Kecamatan Pasean Kabupaten Pamekasan. *Jurnal MAP (Manajemen dan Administrasi Publik)*. Vol. 2 No.3.
- Ningsih, Prapti, 2016. Pengaruh Komitmen, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara (Study Kasus Pada SMA Negeri 1 Pasangkayu dan MA DDI Pasangkayu). *Jurnal Katalog*. Vol. 4 No. 11.
- Priyono, Bayu Hendro, dkk. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru SMA N 1 Tanggul Jember. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*. Volume 4. No. 2
- Poerwadarminta. W.J.S. 2015. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka..
- Riva'i. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Peraktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- _____. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- _____. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Simamora, dkk. 2016. Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap motivasi kerja karyawan. *Jurnal administrasi bisnis (JAB)*. Vol.31, No.1 Februari, hal. 158-166.
- Santika, I Putu dan Ni Luh Sili Antari, 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar. *Jurnal Ekonomi dan Pariwisata*. Vol 15. No 1.
- Supeno, Imam Suseno, dan Ira Miranti, 2017. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Bahasa Inggris SMP DKI Jakarta. *Jurnal DEIKSIS*. Volume 09 No. 01.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Uno, H. B., & Lamatenggo, N. (2012). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Yuki, Gary, (2010). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Edisi Indonesia, Jakarta, Indeks.

