

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, RELIGIUSITAS DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA

(Studi Pada Guru PNS MTsN 3 Kebumen)

Siti Ngaisah

S1 Manajemen, Universitas Putra Bangsa

Email: sitingaisah387@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, religiusitas, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru PNS di MTsN 3 Kebumen. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh/sensus. Responden dalam penelitian ini adalah 54 Guru PNS di MTsN 3 Kebumen. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistik yang dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji f. pengujian dalam uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, religiusitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru dan gaya kepemimpinan transformasional, religiusitas, dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Kata Kunci : gaya kepemimpinan transformasional, religiusitas, lingkungan kerja dan kinerja guru

Abstract

This study aims to examine the effect of transformational leadership style, religiosity, and physical work environment on the performance of civil servant teachers at MTsN 3 Kebumen. The sampling technique in this research is the saturated/census sampling method. Respondents in this study were 54 PNS teachers at MTsN 3 Kebumen. This research uses descriptive and statistical analysis methods which are validity test, reliability test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, normality test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination, t test and f test. The test in the t test shows that the transformational leadership style has a significant effect on teacher performance, religiosity has a significant effect on teacher performance, the physical work environment has a significant effect on teacher performance and transformational leadership style, religiosity, and the physical work environment together have a significant effect. significant on teacher performance.

Keywords: *transformational leadership style, religiosity, work environment and teacher performance*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia didalam sebuah organisasi memiliki peran yang sangat penting. Pengelolaan, perencanaan dan pengoorganisasian dilingkungan organisasi memerlukan Sumber Daya Manusia untuk menjalankan prosesnya. Sumber Daya Manusia atau Karyawan adalah aset organisasi yang penting untuk di

perhatikan organisasi sekaligus harus di jaga sebaik mungkin. Melihat kondisi diatas manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan organisasi untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kondisi, tugas dan keadaan sumber daya manusia atau karyawan di dalam sebuah organisasi.

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, RELIGIUSITAS DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA

(Studi Pada Guru PNS MTsN 3 Kebumen)

Pengembangan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting bagi kesuksesan dan kesinambungan pembangunan, oleh karena itu pembangunan dan peningkatan sumber daya manusia mutlak diperlukan. Dalam konteks pembangunan sumber daya manusia, pendidikan pada dasarnya merupakan proses mencerdaskan kehidupan bangsa dan pengembangan manusia Indonesia seutuhnya, seperti dijelaskan dalam Sisdiknas pasal 3 Bab 3 (2003:5) : “Bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk wadahnya serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa berakhlak mulia sehat berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis dan bertanggung jawab”. Pendidikan merupakan salah satu faktor penting dalam aspek kehidupan manusia. Keberhasilan pembangunan di bidang pendidikan memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Indonesia”.

Pendidikan merupakan salah satu aspek dari ajaran Islam. Oleh karena itu pendidikan Islam tidak terlepas dari tujuan untuk penanaman nilai-nilai Islam. Menurut Hujair (2003:227), penanaman nilai-nilai Islam ini merupakan penjabaran dari visi dan misi pendidikan Islam untuk membentuk insan kamil sebagai rahmat bagi seluruh alam. Dengan tujuan ideal seperti ini, seorang muslim menjalani kehidupannya dengan percaya diri untuk menatap masa depan, beramal yang seimbang antar kepentingan dunia dan akhirat, berjalan di muka bumi dengan metode atau jalan kebenaran dan terus beramal bagi kemaslahatan umum disertai dengan tawakal dan kesabaran.

Pendidikan Islam adalah kegiatan yang dilaksanakan secara terencana dan sistematis untuk mengembangkan potensi anak didik berdasarkan pada kaidah-kaidah agama Islam. Pendidikan Islam adalah pendidikan yang bertujuan untuk mencapai keseimbangan pertumbuhan pribadi manusia secara menyeluruh melalui latihan-latihan kejiwaan, akal pikiran, kecerdasan, perasaan serta panca indera yang dimilikinya. Pendidikan Islam akan dapat mencapai tujuan apabila didasari pada manajemen pendidikan yang baik.

Manajemen pendidikan merupakan hal yang harus diprioritaskan untuk kelangsungan pendidikan sehingga menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang diinginkan. Manajemen adalah ilmu seni mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu (Hasibuan, 2001:1). Berdasarkan hal itu dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan dan pengorganisasian, penyusunan pegawai, pemberian perintah dan pengawasan sumber daya manusia dan sumber daya alam. Manajemen selalu dibutuhkan oleh semua organisasi dalam rangka

mencapai kinerja yang optimal. Dalam manajemen pendidikan, salah satu faktor yang paling berperan penting adalah kinerja guru.

Kinerja menurut Budiharjo (2015) adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Berdasarkan hasil wawancara dengan waka kurikulum MTsN 3 Kebumen menunjukkan bahwa kinerja guru MTsN 3 Kebumen semakin meningkat. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya siswa yang mengikuti kejuaraan lomba-lomba baik tingkat daerah maupun nasional dimana sumber daya manusia merupakan salah satu kontribusi untuk pencapaian tersebut. Kemudian kinerja guru yang baik juga dapat dilihat dari data kelulusan di MTsN 3 Kebumen, data kelulusan membuktikan bahwa kemampuan guru dalam mengajar sudah baik sehingga prosentase kelulusan setiap tahunnya 100%.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, salah satu faktornya adalah gaya kepemimpinan transformasional. Salihin, Hermanto, Lalu M. Furkan (2020) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMAN Model Lombok Timur”. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa ada pengaruh positif antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru. Hal ini menyatakan bahwa kualitas gaya kepemimpinan transformasional dapat dilaksanakan dengan baik dan dapat mempengaruhi kinerja guru semakin baik. Menurut Wibowo (2015) kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu. Kepemimpinan erat kaitannya dengan kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain agar bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Pemimpin merupakan seorang yang mencetuskan tujuan, merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, serta mengendalikan seluruh sumber daya yang dimiliki sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan efektif dan efisien. Dalam hal ini, gaya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang dibutuhkan dalam suatu organisasi.

Kepemimpinan transformasional adalah jenis gaya kepemimpinan yang mengarah ke perubahan positif pada mereka yang mengikuti (pengikut). Pemimpin transformasional umumnya energik, antusias dan bergairah. Tidak hanya para pemimpin memperhatikan dan terlibat dalam proses, mereka juga difokuskan untuk membantu setiap anggota kelompok untuk dapat berhasil juga (Pmcounseling, 2011).

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, RELIGIUSITAS DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA

(Studi Pada Guru PNS MTsN 3 Kebumen)

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan beberapa guru MTsN 3 Kebumen, kepala sekolah menjadi inspirasi dalam berperilaku seperti dalam hal kedisiplinan ketika menjalankan tugas dan pekerjaannya. Selain itu, Kepala Sekolah menjadi teladan bagi guru, hal ini dikarenakan Kepala Sekolah juga mengajar beberapa siswa yang ingin dan berniat belajar kepada beliau untuk menambah ilmu pada pagi hari sebelum jam masuk kelas. Hal tersebut bisa menjadi contoh bagi guru dalam menjalankan serta meningkatkan kualitas pekerjaannya, sehingga guru akan selalu meningkatkan produktivitas kerja di organisasi ini

Faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja yaitu religiusitas. Karina Dewi Alfisyah dan Moch. Khoirul Anwar (2018) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kantor Pusat Pt. Perkebunan Nusantara Xi”. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa ada pengaruh positif antara religiusitas terhadap kinerja karyawan. Religiusitas menurut Glock dan Stark (1966) adalah tingkat konsepsi seseorang terhadap agama dan tingkat komitmen seseorang terhadap agamanya. Tingkat konseptualisasi adalah tingkat pengetahuan seseorang terhadap agamanya, sedangkan yang dimaksud dengan tingkat komitmen adalah sesuatu hal yang perlu dipahami secara menyeluruh, sehingga terdapat berbagai cara bagi individu untuk menjadi religius. Religiusitas memberikan suatu dorongan kepada seorang guru untuk meningkatkan kualitas kerjanya, serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Tingkat religiusitas guru merupakan sesuatu yang teramat penting pada diri seorang guru sehingga muncul kesadaran dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru dengan sebaik-baiknya. Bahkan dengan tingkat religiusitas yang tinggi pada diri seorang guru membuat guru akan merasa berat untuk meninggalkan tugas mulianya. Mereka memahami serta menjiwai setiap kegiatan yang dilakukan apalagi dengan segala pengorbanannya menjadi bagian ibadah pada Allah Swt melalui pelaksanaan pekerjaannya sebagai pendidik. Guru yang memiliki tingkat religiusitas yang tinggi akan mempunyai tingkat kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan beberapa guru MTsN 3 Kebumen, guru dalam mengajar didasarkan pada religiusitas yaitu ikhlas dan giat dalam bekerja, hal ini dikarenakan mengajar siswa bukan hanya sekedar tuntutan pekerjaan melainkan merupakan bagian dari ibadah. Kemudian setiap pagi sebelum kegiatan belajar mengajar dimulai siswa dan guru mata pelajaran melaksanakan kegiatan agama seperti membaca Asmaul Husna dan surat pendek. Kemudian guru dan siswa wajib untuk sholat dzuhur berjamaah.

Faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja guru yang terakhir adalah lingkungan kerja fisik. Menurut Widya K. dan Rustiana (2014) yang melakukan penelitian tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK PGRI 1 Mejubo Kudus”. Hasil penelitian

yang dilakukan berhasil membuktikan bahwa ada pengaruh positif antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru. Menurut Nawawi (2001) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain. Pelaksanaan dan tugas dan pekerjaan seorang guru akan terlaksana dengan baik jika didukung dengan kondisi penerangan yang memadai, kondisi ruang kerja yang sehat, tingkat kebisingan yang rendah dan peralatan kerja yang memadai. Semakin baiknya lingkungan kerja organisasi akan memungkinkan karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan aman, dan lingkungan kerja yang memadai dapat mempengaruhi kinerja guru dan mengarahkan guru untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan beberapa guru MTsN 3 Kebumen, lokasi sekolah yang lumayan jauh dari pinggir jalan raya, sehingga tidak bising oleh kendaraan umum. Kemudian Penerangan cahaya yang cukup bagus di tempat kerja, kemudian ruang kantor nyaman dan segar karena keluar masuknya udara yang lancar serta sejuk, hal ini dikarenakan lingkungan tempat bekerja dikelilingi oleh pepohonan yang rindang. Selanjutnya kebersihan lingkungan yang selalu dijaga, tata ruang yang cukup rapih, dan parkir yang cukup luas..

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis tertarik untuk membuat penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Religiusitas dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja”**.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang dalam penelitian, pertanyaan penelitian yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru di MTsN 3 Kebumen?
2. Apakah religiusitas berpengaruh terhadap kinerja guru di MTsN 3 Kebumen?
3. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja guru di MTsN 3 Kebumen?
4. Apakah gaya kepemimpinan transformasional, religiusitas dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja guru di MTsN 3 Kebumen?

KAJIAN TEORI

Kinerja

Nawawi (2008:234) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non-material. Simamora (2006) menyatakan kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan.

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, RELIGIUSITAS DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA

(Studi Pada Guru PNS MTsN 3 Kebumen)

Menurut Uno & Lamatenggo (2012) kinerja seseorang (termasuk guru) dapat diukur melalui lima indikator, yaitu : (1) Kualitas kerja, (2) Kecepatan/ketepatan kerja, (3) Inisiatif dalam kerja, (4) Kemampuan kerja, (5) Komunikasi.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Bass (Yukl, 2010:313), kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka.

Menurut Indra Kharis (2015) indikator untuk mengukur kepemimpinan transformasional, yaitu: (1) Kharisma, (2) Motivasi Inspiratif, (3) Stimulasi Intelektual, (4) Perhatian yang Individual.

Religiusitas

Menurut Suhardiyanto (2001) religiusitas adalah hubungan pribadi dengan pribadi ilahi Yang Maha Kuasa, Maha Pengasih dan Maha Penyayang (Tuhan) yang berkonsekuensi hasrat untuk berkenan kepada pribadi yang ilahi itu dengan melaksanakan kehendak-Nya dan menjauhi yang tidak dikehendakinya (larangannya).

Menurut Glock dan Stark dalam Ery (2014) indikator religiusitas dibagi menjadi lima indikator yaitu: (1) Keyakinan, (2) Peribadatan, (3) Penghayatan, (4) Pengetahuan, (5) Pengamalan.

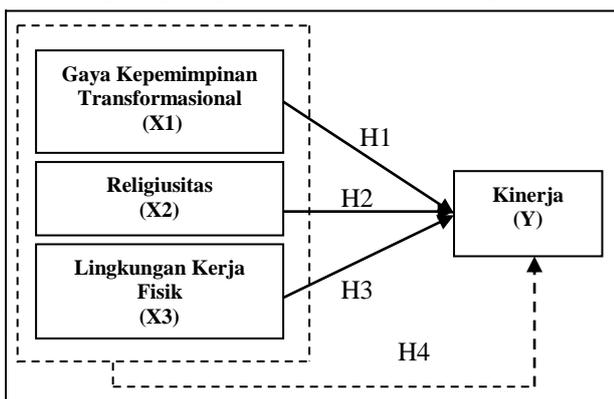
Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011:26) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Indikator lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2009) terdiri dari: (1) Pertukaran udara, (2) Penerangan, (3) Intensitas kebisingan, (4) Keamanan ditempat parkir, (4) Kondisi parkir.

METODE

Model empiris pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru PNS MTsN 3 Kebumen yang berjumlah 54 orang. Penelitian ini menggunakan teknik Non Probability Sampling yaitu pengambilan sampel dengan teknik sampel jenuh karena populasinya kurang dari 100, sampel yang diambil adalah guru MTsN 3 Kebumen yang berjumlah 54 orang. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara
Wawancara ini dilakukan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara langsung kepada guru di MTsN 3 Kebumen untuk memperoleh informasi yang berguna bagi peneliti.
2. Kuesioner
Pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuesioner (angket). Metode kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan tertulis kepada responden (Sugiyono, 2003:162). Peneliti menyusun sejumlah pertanyaan yang secara langsung berhubungan dengan masalah atau indikator yang akan diteliti meliputi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Religiusitas, Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja yang dibagikan kepada guru MTsN 3 Kebumen.
3. Studi Pustaka
Peneliti mempelajari literature yang relevan, surat kabar, jurnal, artikel, maupun penelitian atau tulisan ilmiah yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilaksanakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik

Uji Validitas

Uji validitas dimaksud untuk mengetahui apakah butir-butir pernyataan dalam kuesioner cukup valid sebagai instrument penelitian dengan ketentuan jika hasil r hitungnya lebih besar dari r tabel $\alpha < 0,05$ maka dinyatakan valid.

Tabel 1
Hasil Pengujian Validitas Gaya Kepemimpinan Transformasional

| No | Item pertanyaan | r hitung | r tabel | Status |
|----|-----------------|----------|---------|--------|
| 1 | Butir 1 | 0,592 | 0,268 | Valid |
| 2 | Butir 2 | 0,707 | 0,268 | Valid |
| 3 | Butir 3 | 0,563 | 0,268 | Valid |
| 4 | Butir 4 | 0,757 | 0,268 | Valid |
| 5 | Butir 5 | 0,602 | 0,268 | Valid |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 1 hasil pengujian validitas Gaya Kepemimpinan Transformasional menunjukkan bahwa semua instrumen Gaya Kepemimpinan Transformasional dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ sehingga kelima item butir pernyataan

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, RELIGIUSITAS DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA (Studi Pada Guru PNS MTsN 3 Kebumen)

variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dinyatakan valid.

Tabel 2
Hasil Pengujian Validitas Religiusitas

| No | Item pertanyaan | r hitung | r tabel | Status |
|----|-----------------|----------|---------|--------|
| 1 | Butir 1 | 0,666 | 0,268 | Valid |
| 2 | Butir 2 | 0,753 | 0,268 | Valid |
| 3 | Butir 3 | 0,815 | 0,268 | Valid |
| 4 | Butir 4 | 0,751 | 0,268 | Valid |
| 5 | Butir 5 | 0,743 | 0,268 | Valid |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 2 hasil pengujian validitas Religiusitas menunjukkan bahwa semua instrumen Religiusitas dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ sehingga kelima item butir pernyataan variabel Religiusitas dinyatakan valid.

Tabel 3
Hasil Pengujian Validitas Lingkungan Kerja Fisik

| No | Item pertanyaan | r hitung | r tabel | Status |
|----|-----------------|----------|---------|--------|
| 1 | Butir 1 | 0,854 | 0,268 | Valid |
| 2 | Butir 2 | 0,844 | 0,268 | Valid |
| 3 | Butir 3 | 0,815 | 0,268 | Valid |
| 4 | Butir 4 | 0,862 | 0,268 | Valid |
| 5 | Butir 5 | 0,805 | 0,268 | Valid |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 3 hasil pengujian validitas Lingkungan Kerja Fisik menunjukkan bahwa semua instrumen Lingkungan Kerja Fisik dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ sehingga kelima item butir pernyataan variabel Lingkungan Kerja Fisik dinyatakan valid.

Tabel 4
Hasil Pengujian Validitas Kinerja

| No | Item pertanyaan | r hitung | r tabel | Status |
|----|-----------------|----------|---------|--------|
| 1 | Butir 1 | 0,529 | 0,268 | Valid |
| 2 | Butir 2 | 0,717 | 0,268 | Valid |
| 3 | Butir 3 | 0,753 | 0,268 | Valid |
| 4 | Butir 4 | 0,687 | 0,268 | Valid |
| 5 | Butir 5 | 0,567 | 0,268 | Valid |
| 6 | Butir 6 | 0,734 | 0,268 | Valid |
| 7 | Butir 7 | 0,602 | 0,268 | Valid |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4 hasil pengujian validitas Kinerja menunjukkan semua instrumen Kinerja dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ sehingga ketujuh item butir pernyataan variabel Kinerja dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai *cronbach's alpha* dengan nilai r tabel atau dengan ketentuan nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 maka dinyatakan reliabel.

Tabel 5
Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel

| Variabel | Nilai Alpha | Nilai Kritis | Keterangan |
|------------------------------------|-------------|--------------|------------|
| Gaya Kepemimpinan Transformasional | 0,647 | 0,60 | Reliabel |
| Religiusitas | 0,799 | 0,60 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja Fisik | 0,889 | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja | 0,774 | 0,60 | Reliabel |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5 diatas hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai Alpha hasil perhitungan lebih dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam regresi dapat dideteksi dengan cara melihat besaran VIF dan *Tolerance* (Ghozali, 2009): (1) Pedoman suatu model regresi yang tidak terjadi multikolinieritas adalah mempunyai VIF dibawah 10 dan *tolerance* diatas 0,1, (2) Pedoman suatu model regresi yang terjadi multikolinieritas adalah mempunyai nilai VIF diatas 10 dan *tolerance* dibawah 0,1.

Tabel 6
Hasil Pengujian Multikolinieritas

| Variabel Bebas | <i>Collinierity Statistics</i> | <i>Tolerance</i> | VIF |
|---|--------------------------------|------------------|-------|
| Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) | 0,921 | | 1,086 |
| Religiusitas (X2) | | 0,815 | 1,227 |
| Lingkungan Kerja Fisik (X3) | | 0,757 | 1,321 |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

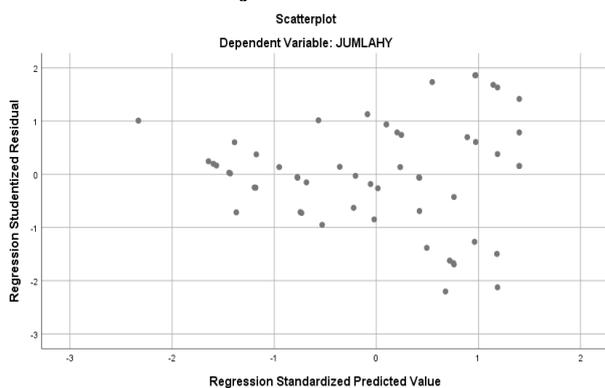
Berdasarkan Tabel 6 *coefficient* diatas, dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinierity statistics* menunjukkan angka *tolerance* diatas 0,1 dan VIF dibawah 10. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas, sehingga model regresi pada penelitian ini dapat dipakai.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model ini regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil analisis diperoleh sebagai berikut:

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, RELIGIUSITAS DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA (Studi Pada Guru PNS MTsN 3 Kebumen)

Gambar 1
Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

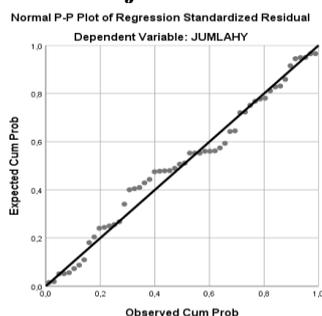
Berdasarkan gambar 1 diatas menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut dapat dipakai.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018:161). Menurut Ghozali (2018), cara untuk mengetahui normalitas dapat dideteksi dengan:

- 1) Melihat Grafik (P-P Plot)

Gambar 2
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan gambar 2 diatas titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

- 2) Uji Kolmogorov Smirnov

Menurut Ghozali (2018) konsep dasar dari uji normalitas kolmogororv smirnov adalah dengan membandingkan distribusi data (yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku.

Tabel 7
Hasil Uji Kolomogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandarized Residual |
|----------------------------------|----------------|------------------------|
| N | | 54 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 1,588494 |
| | n | 66 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,101 |
| | Positive | ,072 |
| | Negative | -,101 |
| Test Statistic | | ,101 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,200 ^{c,d} |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 7 output SPSS uji kolmogorov smirnov tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi Asym. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05, maka hasil tersebut menunjukkan nilai residual terstandarisasi terdistribusi normal, dengan begitu dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional, religiusitas, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja, Adapun hasil dari perhitungan regresinya adalah sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil dari Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| 1 (Constant) | 2,566 | 3,185 | | ,806 | ,424 |
| JUMLAH X1 | ,360 | ,140 | ,259 | 2,562 | ,013 |
| JUMLAH X2 | ,370 | ,129 | ,307 | 2,859 | ,006 |
| JUMLAH X3 | ,430 | ,111 | ,432 | 3,877 | ,000 |

a. Dependent Variable: JUMLAHY

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, RELIGIUSITAS DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA (Studi Pada Guru PNS MTsN 3 Kebumen)

Berdasarkan hasil dari perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS didapat koefisien regresi sehingga persamaan regresinya dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = 2,566 + 0,360X_1 + 0,370X_2 + 0,430X_3 + e$$

Penjelasan:

1. Nilai Konstanta (a) = 2,566

Menunjukkan a (Alpha) pada persamaan diatas adalah nilai konstanta atau nilai tetap kinerja guru PNS yang tidak dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan transformasional, religiusitas, dan lingkungan kerja fisik, maka kinerja Guru PNS di MTsN 3 Kebumen bernilai sebesar konstanta yaitu 2,566.

2. Variabel Independen

- a. $b_1 = 0,360$

Koefisien regresi untuk gaya kepemimpinan transformasional sebesar = 0,360, artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan skala likert pada variabel gaya kepemimpinan transformasional, akan menyebabkan perubahan atau bertambahnya kinerja guru PNS di MTsN 3 Kebumen sebesar 0,360 point.

- b. $b_2 = 0,370$

Koefisien regresi untuk religiusitas sebesar = 0,370, artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan skala likert pada variabel religiusitas, akan menyebabkan perubahan atau bertambahnya kinerja guru PNS di MTsN 3 Kebumen sebesar 0,370 point.

- c. $b_3 = 0,430$

Koefisien regresi untuk lingkungan kerja fisik sebesar = 0,430, artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan skala likert pada variabel lingkungan kerja fisik, akan menyebabkan perubahan atau bertambahnya kinerja guru PNS di MTsN 3 Kebumen sebesar 0,430 point.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri antara variabel-variabel bebas dalam hal ini adalah gaya kepemimpinan transformasional, religiusitas, dan lingkungan kerja fisik terhadap variabel terikat dalam hal ini adalah kinerja. . Dalam penelitian ini, $df = 54 - 4 = 50$, dengan tingkat signifikan sebesar 0,05 atau 5%, sehingga dihasilkan angka pada t_{tabel} sebesar 2,00856. Berikut hasil uji t dalam penelitian ini:

Tabel 9
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|------|
| | B | Std. Error | | | | |
| 1 | (Constant) | 2,566 | 3,185 | | ,424 | |
| | JUML AHX1 | ,360 | ,140 | ,259 | 2,562 | ,013 |
| | JUML AHX2 | ,370 | ,129 | ,307 | 2,859 | ,006 |
| | JUML AHX3 | ,430 | ,111 | ,432 | 3,877 | ,000 |

a. Dependent Variable: JUMLAHY

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji t diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengujian Hipotesis Satu (H1)

Pada pengujian hipotesis kesatu didapatkan hasil estimasi variabel gaya kepemimpinan transformasional dengan nilai $t_{hitung} 2,562 > t_{tabel} 2,00856$ dengan signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$ maka ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru PNS di MTsN 3 Kebumen, dan hipotesis kesatu (H1) dalam penelitian ini diterima.

- 2) Pengujian Hipotesis Dua (H2)

Pada pengujian hipotesis kedua didapatkan hasil estimasi variabel religiusitas dengan nilai $t_{hitung} 2,859 > t_{tabel} 2,00856$ dengan signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$ maka ini menunjukkan bahwa variabel religiusitas berpengaruh terhadap kinerja guru PNS di MTsN 3 Kebumen, dan hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diterima.

- 3) Pengujian Hipotesis Tiga (H3)

Pada pengujian hipotesis ketiga didapatkan hasil estimasi variabel lingkungan kerja fisik dengan nilai $t_{hitung} 3,877 > t_{tabel} 2,00856$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja guru PNS di MTsN 3 Kebumen, dan hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang nyata antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara bersama-sama.

Untuk menghitung F_{tabel} dapat dilakukan dengan rumus:

$$df1 = k - 1$$

$$df2 = n - k$$

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, RELIGIUSITAS DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA

(Studi Pada Guru PNS MTsN 3 Kebumen)

Dimana k adalah jumlah variabel (bebas dan terikat) dan n adalah jumlah sampel. Persamaan regresi dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Jumlah sampel sebanyak 54. Maka $df1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$ sedangkan $df2 = n - k = 54 - 4 = 50$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 atau 5% sehingga dihasilkan angka pada f tabel sebesar 2,79. Berikut hasil uji F dalam penelitian ini:

Tabel 10
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 151,098 | 3 | 50,366 | 18,830 | ,000 ^b |
| Residual | 133,736 | 50 | 2,675 | | |
| Total | 284,833 | 53 | | | |

a. Dependent Variable: JUMLAHY

b. Predictors: (Constant), JUMLAHX3, JUMLAHX1, JUMLAHX2

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa F_{hitung} adalah $18,830 > F_{tabel}$ sebesar 2,79 dan mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional, religiusitas, dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru PNS di MTsN 3 Kebumen.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 11
Hasil Uji (R^2)
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,728 ^a | ,530 | ,502 | 1,63546 |

a. Predictors: (Constant), JUMLAHX3, JUMLAHX1, JUMLAHX2

b. Dependent Variable: JUMLAHY

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat dianalisis bahwa nilai koefisien *Adjusted R Square* sebesar 0,502 atau 50,2% kinerja guru PNS MTsN 3 Kebumen dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional (X1), religiusitas (X2), dan lingkungan kerja fisik (X3),

sedangkan sisanya ($100\% - 50,2\% = 49,8\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang berada diluar penelitian ini.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, religiusitas, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru PNS di MTsN 3 Kebumen. Setelah dilakukan pengujian hipotesis maka hasil pembahasannya adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja

Pembahasan Hipotesis 1: Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Guru PNS MTsN 3 Kebumen. Setelah melakukan pengujian, hasil uji t variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional mempunyai nilai t_{hitung} sebesar $2,562 > t_{tabel}$ 2,00856 dengan signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Gaya Kepemimpinan Transformasional kepala sekolah pada MTsN 3 Kebumen, maka semakin meningkat pula kinerja yang dicapai oleh guru PNS yang ada di MTsN 3 Kebumen.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional yang positif dan signifikan mengidentifikasi bahwa kepala sekolah memiliki kemampuan untuk membuat para pengikut merasa percaya, mengagumi, loyal dan menghormati, serta memiliki komitmen dan motivasi yang tinggi untuk berprestasi dan berkinerja yang lebih tinggi.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Salihin, Hermanto, Lalu M. Furkan (2020) yang menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMAN Model Lombok Timur, serta penelitian yang dilakukan oleh Rismawati dan Ahmad Badawi Saluy (2018) yang menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Global Mulia Bekasi.

2. Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja

Pembahasan Hipotesis 2: Religiusitas berpengaruh terhadap Kinerja Guru PNS MTsN 3 Kebumen. Setelah melakukan pengujian, hasil uji t variabel Religiusitas mempunyai nilai t_{hitung} sebesar $2,859 > t_{tabel}$ 2,00856 dengan signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat Religiusitas yang dimiliki oleh guru, maka semakin meningkat pula kinerja yang dicapai oleh guru PNS yang ada di MTsN 3 Kebumen.

Pengaruh Religiusitas yang positif dan signifikan mengidentifikasi bahwa guru yang memiliki tingkat religiusitas yang tinggi, akan merasa berat untuk meninggalkan tugas mulianya. Mereka memahami serta menjiwai setiap kegiatan yang dilakukan apalagi dengan segala pengorbanannya

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, RELIGIUSITAS DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA

(Studi Pada Guru PNS MTsN 3 Kebumen)

menjadi bagian ibadah pada Allah SWT melalui pelaksanaan pekerjaannya sebagai pendidik.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Karina Dewi Alfisyah dan Moch. Khoirul Anwar (2018) yang menunjukkan bahwa Religiusitas mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan muslim Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI, serta penelitian yang dilakukan oleh Rina Setiawati dan Parmin (2019) yang menunjukkan bahwa Religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bmt Al Amin Gombang.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja

Pembahasan Hipotesis 3: Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Guru PNS MTsN 3 Kebumen. Setelah melakukan pengujian, hasil uji t variabel Lingkungan Kerja Fisik mempunyai nilai t_{hitung} sebesar $3,877 > t_{tabel}$ $2,00856$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi Lingkungan Kerja Fisik pada MTsN 3 Kebumen, maka semakin baik juga kinerja guru PNS MTsN 3 Kebumen.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik yang positif dan signifikan mengidentifikasi bahwa faktor Lingkungan kerja yang meliputi pencahayaan, pewarnaan, kebersihan, udara, kebisingan, dan keamanan yang ada sudah memadai, dan tempat kerja yang kondusif sehingga memberikan rasa nyaman bagi seorang guru.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Betania Widya K. dan Ade Rustiana (2014) yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK PGRI 1 Mejubo Kudus, serta penelitian yang dilakukan oleh Bayu Hendro Priyono, Nurul Qomariah, Pawestri Winahyu (2018) yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMAN 1 Tanggul Jember.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Religiusitas, dan Lingkungan Kerja Fisik, Terhadap Kinerja

Pembahasan hipotesis 4: Berdasarkan analisis gaya kepemimpinan transformasional (X1), religiusitas (X2), dan lingkungan kerja fisik (X3), mempunyai pengaruh terhadap kinerja secara bersama-sama. Hasil pengujian uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 18,830 lebih besar dari $> F_{tabel}$ 2,79 dan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena probabilitas 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05, maka bisa dikatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1), religiusitas (X2), dan lingkungan kerja fisik (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) secara simultan.

Hal tersebut membuktikan bahwa ketiga variabel tersebut mempunyai pengaruh untuk meningkatkan kinerja guru.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data kuesioner mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, religiusitas, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru PNS di MTsN 3 Kebumen dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru PNS di MTsN 3 Kebumen. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan transformasional di MTsN 3 Kebumen, maka akan meningkatkan kinerja guru dan sebaliknya, jika gaya kepemimpinan transformasional kurang baik maka kinerja akan menurun. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi untuk peningkatan kinerja guru PNS di MTsN 3 Kebumen.
2. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh bahwa religiusitas memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru PNS di MTsN 3 Kebumen. Artinya semakin tinggi tingkat religiusitas, maka akan meningkatkan kinerja guru dan sebaliknya, jika religiusitas rendah maka kinerja akan menurun. Hal ini menunjukkan bahwa religiusitas dapat mempengaruhi untuk peningkatan kinerja guru PNS di MTsN 3 Kebumen.
3. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru PNS di MTsN 3 Kebumen. Artinya semakin baik lingkungan kerja fisik, maka akan semakin tinggi kinerja guru dan sebaliknya, jika lingkungan kerja fisik kurang baik maka kinerja akan menurun. Hal ini menunjukkan bahwa religiusitas dapat mempengaruhi untuk peningkatan kinerja guru PNS di MTsN 3 Kebumen.
4. Variabel independen (gaya kepemimpinan transformasional, religiusitas, dan lingkungan kerja fisik) secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja guru PNS).

Keterbatasan

Penelitian telah dilakukan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Penelitian ini hanya terbatas pada variabel gaya kepemimpinan transformasional, religiusitas, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru PNS pada MTsN 3 Kebumen.
2. Variabel yang diteliti dirasa belum cukup untuk mengukur faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, sehingga untuk penelitian lebih lanjut perlu

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, RELIGIUSITAS DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA

(Studi Pada Guru PNS MTsN 3 Kebumen)

menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja seperti motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen, kompensasi, beban kerja dan lain-lain.

Implikasi

Implikasi dirumuskan berdasarkan temuan-temuan penelitian yang merupakan konsekuensi untuk mencapai kondisi ideal dalam melaksanakan manajemen sumber daya manusia di MTsN 3 Kebumen supaya tujuan dapat tercapai. Implikasi dari penelitian ini antara lain:

Implikasi Praktis

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya, maka implikasi praktis yang dikemukakan penulis yang dapat diberikan sebagai masukan bagi organisasi adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru PNS sudah baik, diharapkan kepala sekolah dapat mempertahankan gaya kepemimpinan transformasional yang telah dimiliki agar kinerja guru lebih baik dan meningkat untuk kedepannya. Oleh karena itu untuk meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional dapat dilakukan dengan meningkatkan kemampuan pemimpin dalam lingkungan sekolah sehingga menjadi tauladan bagi pegawai. Seperti meningkatkan komunikasi dan peka terhadap kebutuhan sekitar.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh terhadap kinerja PNS sudah baik, diharapkan guru dapat mempertahankan religiusitas yang dimiliki agar kinerja guru juga lebih meningkat untuk kedepannya. Oleh karena itu untuk meningkatkan religiusitas dapat dilakukan dengan menjadikan agama sebagai pedoman dalam berperilaku sehingga seorang guru akan bertanggungjawab dalam menjalankan tugasnya. Selain itu yaitu dengan selalu mengikuti setiap kegiatan yang bersifat keagamaan serta selalu berkeinginan belajar dalam pengetahuan agama agar meningkatkan iman dan menjadi insan yang bermanfaat bagi karyawan dan organisasi.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja PNS sudah baik, diharapkan pihak sekolah dapat mempertahankan lingkungan kerja fisik yang dimiliki agar kinerja guru juga lebih meningkat untuk kedepannya. Oleh karena itu untuk meningkatkan kondisi lingkungan kerja fisik dapat dilakukan dengan memperhatikan kondisi lingkungan kerja seperti warna ruangan yang cerah, lingkungan kerja dalam ruangan yang terang, lingkungan kerja dengan udara yang sejuk, lingkungan kerja dengan suasana yang tenang dan tidak bising, lingkungan kerja yang aman, lingkungan kerja dengan sirkulasi udara yang baik dan lingkungan kerja yang bersih.

Implikasi Teoritis

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya, maka implikasi secara teoritis yang dapat dikemukakan penulis adalah sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya untuk dapat mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain diluar variabel yang masuk dalam penelitian ini. Kinerja guru PNS sendiri selain dipengaruhi oleh faktor gaya kepemimpinan transformasional, religiusitas, dan lingkungan kerja fisik juga dapat dipengaruhi oleh variabel lain seperti disiplin kerja, motivasi kerja, budaya kerja, dan komitmen.
2. Penelitian selanjutnya untuk dapat mengembangkan hipotesis dari penelitian ini, karena dalam penelitian ini hipotesis yang digunakan masih sederhana, sehingga untuk penelitian selanjutnya sebaiknya untuk dimoderasi agar hipotesisnya bervariasi.
3. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan agar dapat menguji pada tempat kerja lainnya seperti perusahaan manufaktur dan rumah sakit.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- AH.Sanaky, Hujair, 2003. *Paradigma Pendidikan Islam: Membangun Masyarakat Madani Indonesia*. Yogyakarta: Safiria Insani Press.
- Ahmad Tohardi, Ir. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Alfisyah, Karina Dewi, dan Moch. Khoirul Anwar. 2018. "Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kantor Pusat Pt. Perkebunan Nusantara Xi". *Jurnal Ekonomi Islam*, Vol. 1, No. 2, 99-107.
- Arikunto, S. 2007. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- _____. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asf Jasmani & Syaiful Mustofa. (2013). *Terobosan Baru dalam Kinerja Peningkatan Kerja Pengawas Sekolah dan Guru*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media
- Barnawi dan Mohammad Arifin. 2014. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: AR-RUZZ MEDIA.

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, RELIGIUSITAS DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA

(Studi Pada Guru PNS MTsN 3 Kebumen)

- Budiharjo, M. (2015). *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan Pertama. Jakarta, Indonesia: Penerbit Raih Asa Sukses.
- Corry Magdalena, Harmein dan Nazaruddin. 2016. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa". *Jurnal Human Falah*, Vol 3, No. 1, 114- 132
- Depdiknas. 2003. *Undang-undang RI No.20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional*.
- Edison, Emron., dkk. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Ghozali, Imam. (2008). *Structural Equation Modelling*, Edisi II, Universitas Diponegoro, Semarang.
- _____. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- _____. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Glock, C. dan Stark, R. 1966. *Religion and Society In Tension*. Chicago: University of California.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manisia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- K., Betania Widya, dan Ade Rustiana. 2014. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK PGRI 1 Mejubo Kudus". *Economic Education Analysis Journal*.
- Kharis, Indra. 2015. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening". (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*Vol. 3 No. 1 Maret 2015. Universitas Brawijaya Malang.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moekijat, 2002, *Tata Laksana Kantor (Manajemen Perkantoran)*, Mandar Maju, Bandung
- Nawawi, H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- _____. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, cetakan keempat. Penerbit : Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Nitisemito, S. Alex. 1991. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pmcounseling, 2011. *Kepemimpinan Transformasional (Transformational leadership)*.
- Priyono, Bayu Hendro, Nurul Qomariah, dan Pawestri Winahyu. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Tanggul Jember". *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, Vol. 4, No. 2 (Desember), 144-160.
- R. Ery Wibowo. (2014). *Analisis Religiusitas, Pemahaman Produk dan Sistem Pembiayaan Syariah dengan Sikap Pengusaha*. *Jurnal. Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Semarang*.
- Rismawati, dan Ahmad Badawi Saluy. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SMK Global Mulia Bekasi". *AMAR (Andalas Management Review)*, Vol. 2, No. 2, 42-58.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Salihin, Hermanto, dan Lalu M. Furkan. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMAN Model Lombok Timur". *Jurnal Distribusi*, Vol. 8, No. 1 (Maret), 39-52.
- Sarwono, S. W. 2005. *Psikologi Lingkungan*. Jakarta: PT Gramedia Grasindo.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- _____. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
RELIGIUSITAS DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK
TERHADAP KINERJA
(Studi Pada Guru PNS MTsN 3 Kebumen)**

Simamora. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

_____. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sjafri Mangkuprawira & Aida Vitayala Hubeis. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor.

Suhardiyanto.(2001). *Pendidikan Religiusitas*, Jogjakarta:Kanisius.

Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta: Bandung.

_____. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.

_____. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

_____. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta.

_____. 2012. *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sulistyo, Heru (2011), *Peran Nilai-Nilai Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi*, Media Riset Bisnis Dan Managemen,vol 11.

Sutrisno Hadi, 1987. *Metodologi Research*. Yogyakarta : Andi Offset

Uno, H. B., & Lamatenggo, N. (2012). *Teori kinerja dan pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi. Edisi Kelima*. Jakarta: PT. Indeks.